

# **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

## **Приватного підприємства «НОВА АРКАДА»**

прийнятий на загальних зборах трудового колективу  
28 грудня 2020р.у новій редакції

м.НОВОВОЛИНСЬК

# Колективний договір прийнятий на загальних зборах трудового колективу ПП "НОВА АРКАДА"

м. Нововолинськ

28 грудня 2020 р.

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власників ПП "Нова Аркада", власник ПП „Нова Аркада” Новосад Іван Ігорович з одного боку, і трудовий колектив ПП "Нова Аркада" в особі обраного їм Макарука Тараса Олексійовича (далі — Сторони) уклали даний договір про наступні свої взаємні зобов'язання:

## 1. Загальні положення

- 1.1. Даний колективний договір укладений відповідно до Закону України «Про колективні договори й угоди» і визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між уповноваженим власника (далі — Адміністрація) і працівниками підприємства.
- 1.2. Умови даного колективного договору є обов'язковими для його Сторін, що уклали. Ці умови у випадку будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують, у порівнянні з чинним законодавством України, становище працівників, інакше вони визнаються недійсними.
- 1.3. Положення даного колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства й обов'язкові як для власників і управлінського персоналу, так і для кожного члена трудового колективу.
- 1.4. Жодна зі сторін, що уклали колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.
- 1.5. Даний колективний договір зберігає силу при зміні складу, структури і найменування підприємства, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутий за згодою Сторін. У випадку зміни власника підприємства дія колективного договору зберігається не більш року. У цей період Сторони повинні почати переговори про висновок нового чи зміни даного колективного договору.
- 1.6. Положення даного колективного договору діють до укладання нового договору.
- 1.7. Згідно з чинним законодавством колективний договір, а також зміни і доповнення до нього підлягають реєстрації в органах державної влади в п'ятиденний строк після його підписання сторонами.

## 2. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивної зайнятості

- 2.1. Жоден трудовий договір (контракт), що укладається підприємством із працівниками, не може суперечити даному колективному договору таким чином, щоб, у порівнянні з останнім, права й інтереси працівника в трудовому договорі (контракті) були якимось чином обмежені. У випадку виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються недійсними.
- 2.2. Адміністрація підприємства не вправі жадати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовими договорами (контрактами). Підприємство зобов'язане передбачити в контракті чи розробити і затвердити для кожного працівника його функціональні обов'язки, ознайомити його з ними і вимагати лише такого виконання. У даних функціональних обов'язках чи у контракті може бути передбачене виконання одним із працівників обов'язків іншого лише у випадках тимчасової відсутності останнього в зв'язку з хворобою, чи відпусткою по інших важливих причинах, причому такі обов'язки можуть покладатися на нього працівника тільки за додаткову плату і з урахуванням його реальної можливості виконувати їх, з урахуванням належної професійної підготовки і зайнятості при виконанні безпосередніх обов'язків.
- 2.3. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і сумлінно, дотримуватись дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження власників і уповноважених ними осіб, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимоги нормативних актів по території праці, дбайливо ставитися до майна власників, на прохання адміністрації підприємства негайно надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.
- 2.4. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у випадку змін в організації виробництва, або при скороченні штату. У цих випадках вони персонально повідомляються адміністрацією про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці. При цьому підприємство надає працівнику іншу роботу по спеціальності, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від неї останній звільнюється самостійно.
- 2.5. Звільнення працівників допускається тільки після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.
- 2.6. У разі зміни форми власності або власника засобів виробництва, структурних змінах у виробництві, що можуть привести до вивільнення працівників, повідомляти про це не пізніше як за 2

- 2.7. Директор зобов'язується офіційно повідомляти представника трудового колективу:
- про реорганізацію, ліквідацію, перепрофілювання підприємства не пізніше як за 2 місяці;
  - про зміни і організації виробництва і праці – не пізніше як за 2 місяці.
- 2.8. Сторони зобов'язуються при виконанні загрози масових звільнень ( понад 10% працюючих в підприємстві) використати всі фактори, які впливають на збереження або розширення зайнятості, а саме:
- заповнення всіх наявних вакансій;
  - виконання власними силами обсягів робіт, які виконуються сторонніми організаціями;
  - скорочення до мінімуму надурочних робіт ( суміщення професій), відмова від укладання строкових трудових договорів, прийому працівників на тимчасову роботу.
- 2.9. Якщо внаслідок переговорів не вдалося уникнути масових звільнень, директор зобов'язується:
- створити комісію по змінам у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці ( реорганізацію, перепрофілювання підприємства) і включити до її складу представників трудового колективу;
  - зберегти попередній заробіток працівникам, які переведені на інше місце роботи з меншим заробітком на 1 місяць;
  - зберегти тарифні ставки і посадові оклади працівникам, які попереджені про звільнення, в такому розмірі, як у працівників, які залишаються на роботі.
- 2.10. Надавати особам, які одержали повідомлення про звільнення, вільний час від роботи на пошук нової роботи.
- 2.11. Директор припиняє укладання трудових договорів з новими працівниками за 2 місяці до початку масових звільнень та на час таких звільнень.
- 2.12. Особи, звільнені з роботи за скороченням штату, мають перевагу на повернення до підприємства на наявні вакансії, які відкриваються на протязі року.
- 2.13. Сторони домовились, що крім осіб, передбачених с.42 Кодексу законів про працю України, переважним правом на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці мають також:
- особи передпенсійного віку ( за три роки до пенсії);
  - особи, які відпрацювали на підприємстві за найбільшим стажем;
  - одинокі жінки, які мають неповнолітніх дітей.
- 2.14. Сторони домовились, що при погіршенні фінансового стану підприємства може тимчасово вводитись режим неповної зайнятості згідно чинного законодавства:
- неповний робочий день, але не менше 4 годин;
  - неповна робоча неділя – не менше 20 годин;
  - відправлення частини робітників у неоплачувану відпустку, але не більше ніж 50% від чисельної кількості працівників відділу, дільниці.
- 2.15. Рада трудового колективу зобов'язується:
- здійснювати контроль за забезпеченням встановлених законодавством режимів праці і відпочинку, ефективним використанням і бережливим ставленням до виробничих фондів і матеріальних ресурсів;
  - утримуватись від організації страйків при виконанні умов, передбачених колективним договором;
  - забезпечувати захист прав і інтересів вивільнювальних працівників, а при можливості і виплату матеріальної допомоги.

### 3. Нормування й оплата праці

- 3.1. Заробітна плата виплачується згідно штатного розпису 07 і 22 числа кожного місяця, а у випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним днем — напередодні цього дня. Заробітна плата на час чергової відпустки виплачується не пізніше ніж за 3 (три) дні до початку відпустки.
- 3.2. Здійснювати оплату праці на підставі тарифної системи:
- місячних посадових окладів для керівників, фахівців, службовців та окремих категорій висококваліфікованих робітників.
- 3.3. Установити як мінімальну гарантію тарифну ставку (оклад) для робітників, які виконують просту, некваліфіковану роботу, у розмірі згідно чинного законодавства.
- 3.4. Установити розміри тарифних ставок робітників залежно від кваліфікації і складності робіт, посадових окладів керівників, фахівців і службовців згідно чинного законодавства.
- 3.5. Щоквартально переглядати і підвищувати встановлені розміри тарифних ставок, посадових окладів відповідно до індексу цін.
- 3.6. Атестацію з умов праці проводити не рідше ніж через 5 років. Перелік робочих місць і посад працівникам, яким підтверджено право на доплату до тарифних ставок за роботу в шкідливих і важких умовах праці згідно додатку 3 до даного колективного договору.
- 3.7. Забезпечувати зростання середньомісячної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатної особи на основній роботі, встановлення тарифних ставок та посадових окладів у розмірах не нижче норм визначених Генеральною, галузевими та регіональною

посадових окладів у розмірах не нижче норм визначених Генеральною , галузевими та регіональною Радами , згідно чинного законодавства.

3.8. Виплачувати заробітну плату за місцем роботи грошовими знаками України 7-го і 22-го числа кожного місяця, а у випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним або святковим днем передодні цього дня. При звільненні працівника виплачувати належні йому суми в день звільнення

3.9. У разі порушення термінів виплати заробітної плати здійснювати компенсацію втрати частини заробітної плати згідно із чинним законодавством.

3.10. Зберігати середню заробітну плату працівникам, які відволікаються в робочий час від основної діяльності для проходження медогляду.

3.11. При укладенні трудового договору доводити до відома працівника розмір, порядок і терміни виплати заробітної плати.

3.12. У разі вимушеного простою не з вини працівника здійснювати оплату праці з розрахунку 2/3 тарифної ставки (посадового окладу).

3.13. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівникам загальну суму заробітної плати з дифинировкою за видами виплат, розміри та підстави утримань, суму заробітної плати, що підлягає виплаті.

3.14. Усі зміни, що стосуються умов праці, проводити тільки за узгодженням з радою трудового колективу.

3.15. Про зміну умов оплати праці інформувати працівників не пізніше ніж за два місяці.

3.16. Керівник несе персональну відповідальність за несвоечасність виплати заробітної плати , недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати за минулий період згідно вимог чинного законодавства.

#### **4. Встановлення соціальних гарантій, компенсацій і пільг**

4.1. Працівникам надаються гарантії, компенсації і пільги при службових відрядженнях, при переїзді на роботу в іншу місцевість і в інших випадках, передбачених законодавством.

4.2. Підприємством установлюються наступні додаткові (не передбачені законодавством) гарантії, компенсації і пільги (наприклад, компенсація за використання особистого автотранспорту, компенсація в підвищених,\*у порівнянні з законодавчо затвердженими, розмірах за службові відрядження, гарантії забезпечення засобами індивідуального захисту працівників служб охорони і безпеки, додаткові пільги для окремих категорій працівників і т.д.).

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

4.4. Усі питання, що стосуються заробітної плати і преміювання, узгоджуються з трудовим колективом.

4.5. Високкокваліфікованим робітникам, зайняти на важливих і відповідальних роботах встановлюються окремі оклади по домовленості.

4.6. Визначаються тарифні ставки (посадові оклади) водіїв.Кожному конкретному спеціалісту розмір посадового окладу визначається директором, але він не може бути нижчим від передбачених схемою посадових окладів.

4.7. Праця робітників-погодинників оплачується по роботі, яка фактично виконується, але не нижче тарифної ставки того розряду, який присвоєний йому на основній роботі.

4.8. При суміщенні професій(посад), виконання робіт з меншою чисельністю персоналу, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників проводиться доплата до тарифних ставок(посадових окладів). Конкретний розмір доплати кожному працівнику визначається угодою сторін трудового договору, але він не може бути меншим 50% і більше одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщувальних працівників.

4.9. Директор проводить перегляд і введення норм виробітку за погодженням з РТК, надаючи обов'язков. економічне обгрунтування своїм діям.

4.10. Працівникам, попередженим про наступне звільнення по п.1.ст.40 КЗпП України, при перегляді на підприємстві форм,систем, розмірів оплати праці підвищувати тарифні ставки ( посадові оклади) у порядку встановленому на підприємстві, але не нижче рівня, передбаченого галузевою угодою.

4.11. У випадку введення режиму неповної зайнятості (вимушеної відпустки), скорочення тривалості робочого часу за працівниками зберігаються права, пільга та гарантії, передбачені колективним договором без обмежень.

4.12. Про нові або заміну діючих умов оплати праці в бік погіршення, директор зобов'язується повідомити працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження, попередньо погодивши своє рішення з РТК.

4.13. Сторони домовились, що у випадку, коли економічні і фінансові можливості підприємства тимчасового не дозволяють забезпечити передбачений колдоговором рівень оплати праці, директор має право знизити на період подолання фінансових труднощів рівень оплати праці( за згодою РТК) строком не

небезпечений єдиний підхід до всіх працівників тої чи іншої категорії або виробництва.

4.14. При звільненні працівника директор зобов'язується виплатити належні йому суми в день звільнення.

## **5. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку**

5.1. На підприємстві встановлюється наступний режим роботи на умовах 40-годинного робочого тижня, який зобов'язуються виконувати всі працівники:

- початок роботи - 8.30.;
- закінчення роботи - 17.30.;
- перерва для відпочинку і харчування - з 12.00 до 13.00.;
- субота і неділя - вихідні дні.

5.2. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину.

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

5.4. Працівники підприємства повинні бути сповіщені про понаднормову роботу не менш чим за добу до її початку.

5.5. Працівники підприємства за узгодженням з адміністрацією мають право на використання гнучкого графіка роботи.

5.6. Щорічні відпустки для працівників підприємства встановлюється не менш 24 календарних днів в рік та надаються відповідно до положення про надання відпусток.

5.7. З родинних обставин і інших поважних причин працівникам по їхніх заявах можуть бути надані короткочасні відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником і адміністрацією підприємства, тривалістю не більше 15 календарних днів.

## **6. Прийом і звільнення працівників**

6.1. Форми й умови трудового договору (контракту), включаючи звільнення, не передбачені законодавством, підлягають узгодженню з трудовим колективом.

6.2. Контрактна форма укладання трудового договору встановлюється для директора та іншим працівникам віднесеним Класифікатором професій до розділу «КЕРІВНИКИ»

## **7. Умови й охорона праці**

7.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком власника підприємства (уповноваженого їм органа), що організує умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, відповідність санітарно-побутових нормативних актів по охороні праці.

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

7.3. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва, проходити обов'язкові медичні огляди (можуть бути передбачені й іншого обов'язку працівників).

7.6. Власник (уповноважений їм орган) зобов'язаний відшкодувати працівникам фізичний збиток, заподіяний ушкодженням здоров'я, пов'язаний з виконанням трудових обов'язків, а також моральний збиток, заподіяний внаслідок небезпечних чи шкідливих умов праці, на умовах і в порядку, передбачених статтями 173, 173<sup>1</sup> КЗПП України, статтями 11—13 Закону України «Про охорону праці», Правилами відшкодування власником підприємства, установи і організації чи уповноваженим ним органом збитку, заподіяного ушкодженням здоров'я, пов'язаний з виконанням ним трудових обов'язків, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 року № 472, і іншими законодавчими актами України.

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

7.8. Власник (уповноважений їм орган) зобов'язаний проводити атестацію робочих місць за умовами праці не рідше одного разу на 5 років.

7.9. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи, посада та середня заробітна плата на весь період відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами.

## **8. Соціальні пільги і гарантії**

## 8. Соціальні пільги і гарантії

8.1. Власник (адміністрація) підприємства гарантує надання працівникам вільного часу для збереження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, явки в державні органи для вирішення житлово-побутових проблем працівників без проведення яких-небудь відрахувань із заробітної плати та інших необґрунтованих санкцій.

8.2. Зберігаються встановлені на підприємстві соціальні гарантії та пільги працівникам, які перебувають за їх згодою у вимушених відпустках без збереження заробітної плати.

8.3. Соціальні пільги та гарантії, які встановлені на підприємстві, поширюються на непрацюючих працівників та осіб, які отримали професійне захворювання на виробництві.

8.4. З метою соціального захисту потерпілих, роботодавець проводить перерахунок відшкодування зарплати з підвищенням рівня заробітної плати. У такому ж порядку здійснюється виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності.

## 9. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників

9.1. Підприємство гарантує волю організації і діяльності ради трудового колективу, проведення в робочий час загальних зборів трудового колективу.

9.2. Директор зобов'язується не приймати рішення, які обмежують права та повноваження РТК згідно з колективним договором.

9.3. Статут підприємства приймається і зміни до нього вносяться з врахуванням пропозицій РТК.

## 10. Зміна форми власності

10.1. Адміністрація підприємства зобов'язана завчасно інформувати трудовий колектив про зміну форми власності підприємства чи його структурних підрозділів.

## 11. Відповідальність Сторін, вирішення спорів

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

До дисциплінарної відповідальності як посадові особи, так і працівники можуть бути притягнуті лише на підставі перевірки, у ході якої від порушника вимагаються письмові пояснення.

11.2. Суперечки між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому законодавством України.

11.3. Залучення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає цивільного, матеріального чи іншого видів відповідальності винних осіб.

11.4. Керівник несе відповідальність за своєчасність виплати заробітної плати згідно чинного законодавства.

## 12. Заключні положення

12.1. Термін дії даного договору — до укладання нового Колективного Договору.

12.2. Зміни і доповнення до даного договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді Сторін.


12.3. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо уповноваженими представниками Сторін (які підписали цей Колективний договір) в порядку, обговореному Сторонами в тексті угоди.

Засновник  Новосад Іван Ігорович

Контрольна комісія

28 грудня 2020 р.  Макарук Тарас Олексійович

28 грудня 2020 р.  Гавришків Тетяна Маріанівна

28 грудня 2020 р.  Киця Григорій Йосипович

**Приватне підприємство «НОВА АРКАДА»**

Протокол № 1 від 28 грудня 2020 року.

Засідання загальних зборів трудового колективу  
працівників приватного підприємства «НОВА АРКАДА»

Присутні: Бучман Р.І. Дорош С.І., Пастушин В.І.,  
Киця Г.Й., Новосад Іван Ігорович,  
Новосад Ігор Іванович, Гринь М.Ф.,  
Гавришків Т.М., Потурай Ж.М.,  
Грошев Є.М., Свистун А.В., Макарук Т.О.

Порядок денний :

1. Про внесення змін до колективного договору та реєстрації його у новій редакції.

Слухали:


Директора Новосад І.І., який довів до відома трудового колективу, що при реєстрації Колективного Договору у 2014 році були внесені зауваження реєструючого органу до п.2.15: 3.1;4.18; 5.7 .

Вирішили:

1. Зареєструвати Колективний Договір у новій редакції в відділі з питань праці Нововолинської міської ради.

Прийнято одногосно.

Голова загальних зборів



Г.Й.Киця

Секретар загальних зборів



А.В.Свистун

# Приватне підприємство “НОВА АРКАДА”

## ПРОТОКОЛ

№ 2 від 28 грудня 2020 року

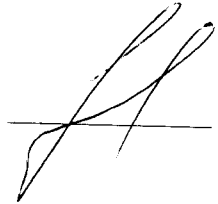
м. Нововолинськ

Комісія у складі представників трудового колективу ПП “Нова аркада” – Гавришків Тетяни Маріанівни, Макарука Тараса Олексійовича, Киці Григорія Йосиповича та засновника Новосада Івана Ігоровича розглянула проект колективного договору з змінами і прийняла відповідне рішення:

1. Затвердити колективний договір ПП “НОВА АРКАДА” з внесеними змінами та вважати його дійсним з 28 грудня 2020 року.
2. Здійснення контролю за дотриманням положень колективного договору доручити контролюючій комісії у складі Макарука Тараса Олексійовича, Гавришків Тетяни Маріанівни, Киці Григорія Йосиповича.
3. Відповідальним за реєстрацію колективного договору у відділі з питань праці Нововолинської міської ради призначити Макарука Тараса Олексійовича.

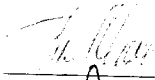
Засновник

..:



Новосад Іван Ігорович

Члени комісії



Макарук Тарас Олексійович



Гавришків Тетяна Маріанівна



Киця Григорій Йосипович

**ПП «НОВА АРКАДА»**

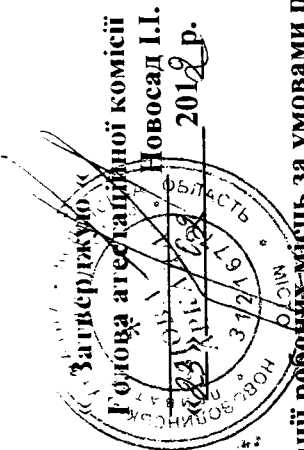
**ЗАТВЕРДЖУЮ:**

Директор \_\_\_\_\_ Новосад І. І.

28 грудня 2020 року

**Положення про оплату праці**

1. Мінімальний гарантований рівень оплати праці на підприємстві відповідає рівню мінімальної заробітної плати, установлені державою. При його підвищенні державою заробітна плата працівникам відповідно підвищується.
2. Оплата праці по цивільно-правовій угоді проводиться згідно актів -приймання виконаних робіт, але не нижче мінімальної зарплати, встановленої державою.
3. Робота в нічний час оплачується відповідно до статті 108 КЗпП у розмірі 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну відпрацьовану нічну годину. Нічним вважається час з 22-ї години вечора до 6-ї години ранку (стаття 54 КЗпП).
4. Оплата праці працівників в надурочний час проводиться на підставі норм статті 106 КЗпП.
5. Робота у святкові та неробочі дні оплачується в подвійному розмірі (стаття 107 КЗпП); за бажанням працівника за відпрацьований ним час у святкові та неробочі дні йому можуть бути надані інші дні відпочинку.
6. Преміювання працівників проводиться виходячи з фінансових можливостей підприємства за результатами роботи за місяць (для робітників-відрядників) і за квартал для погодинників. Премії нараховуються працівникам за результатами виконаних робіт на підставі Положення про преміювання пропорційно відпрацьованому часу.
7. Працівникам, відрядженим на інше підприємство з метою виконання службового завдання, оплата проводиться за відпрацьовані ними у відрядженні робочі дні.
8. Працівнику, який звільняється на підставі пункту 6 статті 36 і пунктів 1,2 і 6 статті 40 КЗпП, крім компенсації за невикористану відпустку, виплачується вихідна допомога (стаття 44 КЗпП) у розмірі не менше від середнього місячного заробітку, а в разі призову або вступу на військову службу чи альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпП) - не менше двомісячного середнього заробітку, унаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про оплату праці, умов колективного або трудового договору із цих питань (статті 38 і 39 КЗпП) у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше від тримісячного середнього заробітку.
9. Виплата зарплати проводиться в робочі дні: 22-го числа поточного місяця - виплачується аванс, 07-го числа наступного місяця - заробітна плата за минулий місяць. У випадку коли дні виплат збігаються із законодавчо встановленими святковими і неробочими днями, виплати проводяться напередодні таких днів.
10. Працівникам підприємства може бути надана матеріальна допомога за рахунок коштів підприємства і у випадках і розмірах, передбачених законодавством.



**П Е Р Е Л І К**  
**робочих місць, професій і посад, які підлягають атестації робочих місць за умовами праці**  
**На ПП»НОВА АРКАДА«**

№ п/п	№ робоч. місця	Назва професій, посад, що по ДК 003.2005 та зайнятість у відповідності до Списків №1,2 і Додатку 1 (до постанови №1290)	Код професії по ДК003-2005	№ Списку до якого належить професія	Розділ, позиція професії по Списках №1,2	Розділ професії по Додатку 1 до пост. №1290	Фактори виробничого середовища
1	1	Виконавець робіт	1223,2	2	р. XXU11 поз.276	-	Температ.зовнішнього повітря Важкість праці Напруженність праці
2	2.	Муляр	7122,2	-	-	X1	Температ.зовнішнього повітря Важкість праці Напруженність праці
3.	3.	Маляр, зайнятий на роботах із застосування шкідливих речовин 3 клас	7141,2	2	XXX111 поз.33	XXX111	Шкідливі хімічні речовини Важкість, напруженність праці Мікроклімат в приміщенні
4.	4.	Машиніст крану автомобільного з виконання функцій водія 3 т.н. і більше	8332,1	-	-	X1	Шум, вібрація, важкість, напруженість праці, температура зовн. повітря
5.	5.	Електрогазоварник, зайнятий різаннями звар. в приміщ. на вулиці	7212,1	2	XXX111 поз.33	У1	Хром, марганець, окись заліза, шум азот діоксид, важкість, напруженість темпер. зовнішнього повітря

Член атестаційної комісії

Перч В.Г.

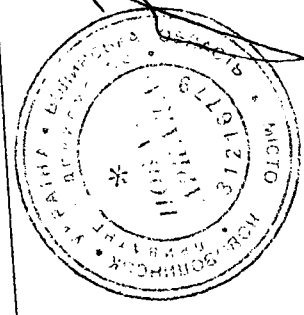


Додаток №3 до наказу № 28/6 від «23» 02 2012 р.

«Узгоджено»  
Представник Урядового колективу  
*Кемер*  
«23» 02 2012 р.

**П Е Р Е Л І К**  
робочих місць, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на доплату до тарифних ставок (окладів)  
за роботу в шкідливих і важких умовах праці в ПП «Нова Аркада»

№ п/п	Робоче місце, професія, посада	№ робочого місяця	К-сть	Кількість відсотків доплати	Таб. №	Прізвище, імя по батькові
1.	Муляр	2		4		
2.	Маляр, зайнятий на роботах із застосуванням шкідливих речовин не нижче 3 класу небезпеки	3		4		
3.	Електрогазозварник, зайнятий різанням та ручним зварюванням в приміщеннях і на зовнішніх роботах	5		12		



Голова атестаційної комісії

Новосад І.І.

# КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

Додаток № 6

По досягненню нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобіганню випадків виробничого травматизму, аварій, профзахворювань.

№ п/п	Найменування заходів, робіт	Термін виконання	Особи відповідальні за виконання
1.	Забезпечити своєчасність поповнення медичної аптечки установаи.	постійно	Бухгалтер
2.	Організувати і провести навчання та перевірку знань працівників з питань охорони праці.	I квартал 2012 року	Директор
3.	Придбати необхідні нормативні акти про охорону праці. Передплатити журнал "Охорона праці"	I квартал 2012 року	Бухгалтер
4.	Виділити кошти на обладнання згідно вимог ПТБ електропостачання та електроосвітлення приміщень підприємства.	II квартал 2012 року	Бухгалтер
5.	Провести перевірку стану пожежної безпеки виробничих, складських та інших приміщень, їх готовність у протипожежному відношенні до експлуатації. Вилучити пожежонебезпечні прилади. Провести протипожежні інструктажі з робітниками та службовцями	постійно	Директор
6.	Засоби протипожежного захисту ( сигналізація , крани, вогнегасники тощо) утримувати в робочому стані.	постійно	Директор
7.	Забезпечувати працівників мийно-дезинфікуючими засобами згідно нормативів передбачених законодавством,робітників -стеодягом.	постійно	Директор

Директор

І.І.Новосад

А домик у вас  
такой красивый  
и уютный  
и красивый.

С любовью

В. С. Голубов