



ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ  
НАСЕЛЕННЯ

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua

09.03.2021 № 4/б-177

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Директору  
Товариства з обмеженою  
відповідальністю  
«Сєв-Євродрайв»  
Зобніну Д. В.

Від трудового колективу:  
Юрисконсульту  
Товариства з обмеженою  
відповідальністю  
«Сєв-Євродрайв»  
Пащенко Н. Ю.

Про повідомну реєстрацію  
змін та доповнень  
до колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що зміни та доповнення до колективного договору розглянуто щодо відповідності чинному законодавству України та зареєстровано (реєстраційний номер 24 від 15.02.2021) із рекомендаціями членів комісії:

1. Титульний аркуш пронумеровано. Відповідно до вимог п. 6.10 ДСТУ 4163 «Уніфікована система управлінської документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів», титульний аркуш включається в нумерацію сторінок, але номер сторінки на ньому не проставляється.
2. Стор. 3, п. 8.7: конкретизувати зобов'язання роботодавця, про які йдеться у пункті.
3. Стор. 4, п. 11: не враховано права інших категорій працівників. Привести у відповідність до вимог ст. 19 Закону України «Про відпустки».
4. Додаток 1:
  - відповідно до вимог ст. 19 Закону України «Про охорону праці» комплексні заходи розробляються на кожний календарний рік;
  - не вказано обсяги та джерело фінансування заходів відповідно до вимог ст. 20 Закону України «Про охорону праці»;
  - поз. 12: не відноситься до заходів з охорони праці відповідно до вимог ч. 5 ст. 19 Закону України «Про охорону праці» та Постанови Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 № 994. Вказати джерело фінансування зазначених заходів.

5. Додаток 5:

- не вказано період, на який складено кошторис. Відповідно до вимог ст. 19 Закону України «Про охорону праці» комплексні заходи розробляються на кожний календарний рік;
- перелік заходів не відповідає наведеному в Додатку 1;
- поз. 5, 6: не заповнено графу «Орієнтовна вартість».

Також повідомляємо, що відомості про реєстрацію змін та доповнень до колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням:


<https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Т. В. Янушкевич

Від трудового колективу:  
Юрисконсульт  
ТОВ «СЄВ-ЄВРОДРАЙВ»

 Пащенко Надія Юріївна

«26» січня 2021 року

Від роботодавця:  
Директор  
ТОВ «СЄВ-ЄВРОДРАЙВ»



Зобнін Денис Валерійович

«26» січня 2021 року

## **ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

**між роботодавцем та трудовим колективом Товариства з обмеженою відповідальністю  
«СЄВ-ЄВРОДРАЙВ»  
по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав  
працівників**

**на 2020 – 2025 роки**

Схвалений на зборах трудового  
колективу "25" січня 2021 року  
протокол № 2

м. Дніпро – 2021



ТОВ «СЄВ-ЄВРОДРАЙВ» (надалі – Роботодавець або Підприємство) в особі директора Зобніна Дениса Валерійовича та представником працівників, обраним та уповноваженим на представництво зборами трудового колективу Пащенко Надією Юріівною (надалі – Представник), з іншої сторони, надалі разом іменовані – Сторони), відповідно до п.14.4 Колективного договору на 2020 – 2025 роки від «10» листопада 2020 року (надалі – Колективний договір), ст. 14 закону України «Про колективні договори і угоди», дійшли до згоди внести зміни та доповнення до Колективного договору, а саме:

1. Викласти пункти 2.2, 2.3, 2.4, 2.12, 4.7, 6.3, 6.4, 6.5, 6.8, 6.10, 8.1, 8.2, 8.7, 8.10, 9.1, 9.4, 10.1, 10.2, 11.2, 11.3 Колективного договору в новій редакції:

«п.2.2. Будь-який трудовий договір (контракт), укладений Роботодавцем із працівником, не може суперечити цьому Колективному договору таким чином, щоб порівняно з останнім права та інтереси працівника в трудовому договорі (контракті) були якимось чином обмежені.

п.2.3 Окрім визначених цим Колективним договором або чинним трудовим законодавством випадків, Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом), укладеним між Керівником та працівником.

п.2.4 Роботодавець зобов'язаний для кожного працівника передбачити в трудовому договорі (контракті) або розробити і затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника із ними та вимагати належного здійснення працівником його трудової функції.

Виконання працівником іншої трудової функції можливо, як виняток, виключно у разі нагальної необхідності у випадках тимчасової відсутності працівника, який виконує відповідну трудову функцію (в зв'язку з хворобою, відпусткою чи через інші важливі причини). Відповідне доручення працівникові має даватися із обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто із урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.

п.2.12 При звільненні працівників у випадку змін в організації виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, Працівники персонально попереджаються Роботодавцем про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці.

п.4.7 При укладанні трудового договору (контракту) Роботодавець доводить до відома працівника розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, а також умови, відповідно до яких можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.

п.6.3 Роботодавцем встановлюється наступний режим роботи, що зобов'язуються дотримувати всі працівники:

- початок роботи - 9.00
- закінчення роботи - 18.00
- перерви для відпочинку і харчування - з 12.30 до 13.30
- субота і неділя - вихідні дні.

п.6.4 За погодженням між працівником та Роботодавцем для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

п.6.5 У випадках, передбачених законодавством, Роботодавцем може встановлюватися гнучкий режим робочого часу та переведення працівників на умови дистанційної (надомної) роботи. Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

- фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;
- змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
- час перерви для відпочинку і харчування.



п.6.8 За угодою між працівником та Роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

п.6.10 Роботодавець зобов'язується погоджувати з представниками трудового колективу зміни тривалості робочого дня (тижня).

п.8.1 Забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці є обов'язком Роботодавця, який організує умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов нормативним актам з охорони, безпеки, гігієни праці.

п.8.2 Під час укладання трудового договору Роботодавець інформує працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і Колективного договору.

п.8.7 Роботодавець зобов'язується:

п.8.10 Усі працівники зобов'язуються без дозволу Роботодавця не знаходитись в приміщеннях підприємства в неробочий час, якщо це не пов'язано з виконанням трудових обов'язків, або у зв'язку з проведенням наради, ліквідації (попередження) аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха або рятування людей і майна підприємства за наявності розпорядження (доручення) роботодавця, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

п.9.1 За результатами господарської діяльності Підприємства за рік, за згодою його власника, з прибутку, що залишається в розпорядженні Підприємства, Керівник підприємства може приймати рішення про виділення коштів на забезпечення житлово-побутового, культурного відпочинку та оздоровлення працівників.

п.9.4 Роботодавець гарантує надання працівникам вільного часу у разі гострої необхідності для одержання медичної допомоги, явки в державні органи для рішення необхідних питань працівників без проведення яких-небудь відрахувань із заробітної плати чи інших необґрунтованих санкцій.

п.10.1 Роботодавець гарантує свободу організації і діяльності представників трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

п.10.2 Роботодавець зобов'язаний завчасно інформувати трудовий колектив про всі зміни, що стосуються виробничих, трудових і соціально-економічних відносин на Підприємстві.

п.11.2 Роботодавець зобов'язується:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

п.11.3 Роботодавець здійснює позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників».

2. Пункт 7.12. виключити

3. Викласти п. 1.3 Колективного договору в новій редакції:

«п.1.3 Цей Колективний договір, розроблено та укладено сторонами на підставі:

- Кодексу законів про працю України;
- Господарського кодексу України;
- закону України «Про колективні договори і угоди»;
- закону України «Про оплату праці»;
- закону України «Про охорону праці»;
- закону України «Про відпустки»;
- закону України «Про зайнятість населення»;



- закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»;
- закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю».
- Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого Постановою КМ України від 13.02.2013 № 115».

4. Викласти п.2.10 Колективного договору в новій редакції:

«п.2.10 У відповідності до ст.ст.17-19 закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» на Підприємстві створюються робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю зі створенням для них умов праці та забезпеченням інших соціально – економічних гарантій, передбачених чинним законодавством».

5. Викласти п.4.6 Колективного договору в новій редакції:

«п.4.6 Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)».

6. Викласти п.4.10 Колективного договору в новій редакції:

«п.4.10 Працівникам при наявності фінансових можливостей Підприємства та за рахунок коштів Підприємства може надаватися матеріальна допомога відповідно до законодавства».

7. Доповнити розділ 4 пунктом 4.11 та викласти його в наступній редакції:

«п.4.11 У випадках і в порядку, передбаченому законодавством України, працівникові, за рахунок коштів Фонду соціального страхування, виплачується одноразова страхова виплата. У випадку порушення працівником правил внутрішнього трудового розпорядку та недотримання ним нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується відповідно до положень Додатка 6».

8. Викласти п.5.2 Колективного договору в новій редакції:

«п.5.2 Роботодавцем за рахунок власних коштів встановлюються наступні додаткові (не передбачені законодавством) гарантії, компенсації і пільги:

- компенсація за використання особистого автотранспорту, комп'ютерної техніки, телефону;
- компенсація в підвищених, у порівнянні з законодавчо затвердженими, розмірах за службові відрядження».

9. Викласти п.7.1 Колективного договору в новій редакції:

«п.7.1 Працівникам надається перерва для відпочинку і харчуванню тривалістю не більше однієї години. Перерва не включається в робочий час».

10. Викласти п.7.6 Колективного договору в новій редакції:

«п.7.6 Графік чергових щорічних відпусток Працівників складається на кожен календарний рік не пізніше 5 січня поточного року і доводиться до відома всіх працівників».

11. Викласти останній абзац п.7.8 Колективного договору в новій редакції:

«останній абзац п.7.8 додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, а саме: жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; жінці, яка усиновила дитину, батьку, який виховує дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину».

12. Викласти п.7.11 Колективного договору в новій редакції:

«п.7.11 За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у встановлений загальний термін».

13. Викласти п.8.7.1 Колективного договору в новій редакції:

«п. 8.7.1 створити відповідні служби і призначити посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затвердити інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролювати їх додержання;

• розробити за участю сторін колективного договору і реалізувати комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;



•забезпечити виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

•впроваджувати прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

•забезпечити належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

•забезпечити усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

• організувати проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживати заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

•розробити і затвердити положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечити безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

•здійснювати контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці».

#### **14. Викласти п.8.7.2 Колективного договору в новій редакції:**

«п.8.7.2 Виділити кошти на виконання комплексних організаційно-технічних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, із власних коштів підприємства відповідно до законодавства в розмірі не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік. (додаток №5 до Колективного договору)».

#### **15. Викласти п.8.12 Колективного договору в новій редакції:**

«п.8.12 Підприємство за свій рахунок забезпечує зокрема, але не виключно:

•своєчасну видачу мила, мийних засобів, захисних кремів працівникам, робота яких пов'язана із забрудненням і із можливими діями на шкіру шкідливих речовин (додатки №2, 3 до Колективного договору).

•видачу працівникам зокрема, але не виключно: безкоштовно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту. (додаток №4 до Колективного договору). У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкочувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати. У випадку дострокового зносу цих засобів не з вини працівника, підприємство замінює їх за свої кошти. Якщо встановлений термін видачі цих засобів був порушений та працівник був примушений придбати їх за власні кошти, підприємство повинно компенсувати працівникам ці витрати».

#### **16. Доповнити розділ 8 пунктами 8.16, 8.17.8.18, 8.19.**

«п.8.16. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.



Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток».

«п.8.17 Роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також складати акти за підсумками розслідування зазначених фактів відповідно до вимог та в порядку, передбаченому законодавством.

п.8.18. За активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці до працівників можуть застосовуватися наступні види заохочень: оголошення подяки, видача премії, нагородження цінним подарунком.

п.8.19. За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників трудового колективу винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом».

17. Викласти Додатки №№1 – 5 в новій редакції (додаються).

18. Ці зміни та доповнення є невід'ємною частиною Колективного договору.

19. Ці зміни та доповнення набирають чинності з дня їх підписання представниками Сторін.

#### Додатки:

•Додаток №1 «Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам» (в новій редакції).

•Додаток №2 «Перелік додаткових заходів та засобів індивідуального захисту працівників на підприємстві». (в новій редакції).

•Додаток №3 «Перелік професій і посад працівників, яким безоплатно видаються мийні та знежележувальні». (в новій редакції).

•Додаток №4 «Перелік професій і посад працівників, яким видається безплатно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту» (в новій редакції).

•Додаток №5 «Кошторис витрат щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам в ТОВ «СЄВ-ЄВРОДРАЙВ» (в новій редакції).

Представник Роботодавця  
Директор

"26" січня 2021р.  Д.В.Зобнін

Представник трудового колективу  
Юрисконсульт

"26" січня 2021р.  Пащенко Н.Ю.



Всього прошито, пронумеровано і скріплено печаткою 15  
(п'ятнадцять) аркушів

Директор  
ТОВ «СЄВ-ЄВРОДРАЙВ»



Д. В. Зорбін

Представник



Н. Ю. Пашенко

