**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА**

**«ХХХХХХХХХХХХХ»**

**на 2016–2021 роки**

**РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Колективний договір Публічного акціонерного товариства «ХХХХХХХХХХХ» на 2016-2021 роки (далі – Договір) укладено відповідно до чинного законодавства України між Правлінням ПАТ «ХХХХХХХ» (далі – Товариство) та всеукраїнськими профспілками (далі – Профспілки), які діють у Товаристві, що разом іменуються Сторонами, з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин.

Договір є обов'язковим для застосування та основою при укладанні трудових договорів та колективних договорів філій, представництв, відокремлених, структурних, інших підрозділів Товариства (далі – підрозділи), які укладаються для регулювання на місцях питань трудових відносин і соціального захисту працівників, які мають свою специфіку роботи.

1.2. Дія Договору спрямована на забезпечення стабільної роботи Товариства і визначає соціально-економічні та правові гарантії працюючих та пенсіонерів.

1.3. Усі працюючі, а також щойно прийняті до Товариства та його підрозділів працівники повинні бути ознайомлені керівництвом підрозділів з умовами Договору та колективних договорів підрозділів.

1.4. Витрати, пов’язані з наданням пільг та соціальних гарантій, передбачених Договором, здійснюються за рахунок доходів Товариства.

1.5. Нові законодавчі та нормативно-правові акти, прийняті Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України, що будуть забезпечувати більш високі гарантії, ніж передбачені Договором, мають пріоритет перед відповідними положеннями Договору.

1.6. Якщо в період дії Договору будуть прийняті державні нормативні акти з рівнем гарантій нижче передбачених Договором, то діють норми Договору.

1.7. Виконання Договору в підрозділах забезпечують їх керівники.

Товариство забезпечує підрозділи всіма необхідними ресурсами для виконання в повному обсязі норм Договору та колективних договорів підрозділів.

Особи, з вини яких порушено чи не виконано зобов’язання Договору, колективних договорів підрозділів, несуть відповідальність відповідно до законодавства.

**РОЗДІЛ 2. СФЕРА І СТРОК ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

2.1. Положення Договору в повному обсязі поширюються на всіх працівників Товариства та його підрозділів, а також виборних і штатних працівників відповідних профспілкових органів.

2.2. Договір набуває чинності з дня його підписання і діє до укладання нового.

За три місяці до закінчення терміну дії Договору за ініціативою однієї із Сторін розпочинаються переговори щодо укладання Договору на наступний період.

2.3. Жодна із Сторін в період дії Договору не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов’язань.

2.4. За спільною домовленістю Товариства та профспілок в Договір можуть вноситись зміни та доповнення, які не повинні погіршувати умови праці, трудові і соціальні гарантії, передбачені законодавством України, Генеральною угодою та цим Договором.

2.5. Сторона, яка отримала письмову пропозицію про внесення змін і доповнень до Договору, зобов’язана розпочати переговори протягом семи робочих днів з дня отримання пропозиції.

2.6. Переговори про зміни та доповнення до Договору ведуться на засіданні спільної комісії, сформованої на паритетних засадах з представників Товариства та профспілок і вносяться до Договору у вигляді Спільної постанови, яке підписується Товариством та профспілок.

**РОЗДІЛ 3. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ТОВАРИСТВА**

**3.1. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

3.1.1. Створювати працівникам гідні умови праці, необхідні для виконання ними виробничих завдань, реалізації своїх здібностей до продуктивної і творчої праці. Відповідальність за організацію виробничого процесу покладається на безпосередніх керівників підрозділів.

3.1.2. Планові завдання на місяць, зміну доводити завчасно, до початку їх дії до кожного підрозділу.

3.1.3. Постійно забезпечувати працівникам необхідний рівень професійної підготовки і підтримувати його протягом всього періоду роботи.

3.1.4. Звільнення працівників, притягнення їх до дисциплінарної відповідальності здійснювати з дотриманням вимог чинного законодавства.

3.1.5. Не рідше, як один раз на 3 роки організовувати підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців Товариства та його підрозділів у закладах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва або без відриву від виробництва на відповідних курсах.

3.1.6. На оперативні наради, де розглядаються порушення трудової дисципліни та випадки браку в роботі, запрошувати представників виборного органу профорганізації, членом якої є працівник, котрий допустив недоліки у роботі.

3.1.7. Забезпечувати працівників форменим одягом та знаками розрізнення згідно з відповідними нормативними документами Товариства.

Окремим категоріям працівників, які при виконанні службових обов'язків зобов'язані носити формений одяг, такий одяг видавати безкоштовно згідно з нормативними документами Товариства, які є Додатками №\_\_\_ до Договору.

3.1.8. Не допускати проведення оперативних виробничих нарад у неробочий час та у вихідні дні. Як виняток, у разі виробничої необхідності, такі наради можуть проводитись за згодою відповідного профспілкового органу із наданням передбачених законодавством компенсацій.

3.1.9. Графіки чергування керівників та фахівців у вихідні та святкові дні погоджувати з відповідним профспілковим органом з наданням компенсацій, передбачених законодавством.

3.1.10. Чергування працівників на об'єктах та вдома застосовувати згідно з Положенням, яке є Додатком №\_\_\_ до Договору.

3.1.11. При розірванні трудового договору з ініціативи працівника у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору виплачувати працівнику вихідну допомогу в розмірі не меншому чотиримісячного середнього заробітку.

3.1.12. Контрактну форму трудового договору для працівників Товариства застосування у випадках, визначених спеціальним Законом, що регулює трудові відносини. Первинний контракт з працівником укладати на термін не менший одного року, всі подальші – не менший п’яти років, а для осіб, яким до досягнення пенсійного віку залишилося менше п’яти років, укладати контракт на термін не менший як до досягнення пенсійного віку.

**3.2. ОПЛАТА, НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ**

3.2.1. Здійснювати оплату праці працівників на основі тарифних ставок і посадових окладів, які встановлені у штатних розписах з дотриманням норм і гарантій, визначених чинним законодавством та нормами Договору, відповідно до системи оплати праці, яка затверджена локальним нормативним актом та є Додатком №\_\_ до Договору.

3.2.2. Здійснити підвищення тарифних ставок і посадових окладів не менше, ніж на 50% з 01.01.2016 р**.**

Підвищення заробітної плати працівникам Товариства здійснювати шляхом перегляду тарифних ставок і посадових окладів зі збереженням міжрозрядних та міжпрофесійних співвідношень визначених у локальному нормативному акті, але не рідше двох разів на рік.

В разі, коли індекс інфляції на споживчому ринку за попередній квартал перевищує п’ятивідсотковий розмір, приймати рішення про підвищення тарифних ставок і посадових окладів на розмір не менше індексу інфляції.

Річний темп підвищення заробітної плати працівників повинен бути не нижче темпів зростання заробітної плати в галузях економіки і забезпечувати підвищення рівня заробітної плати щороку не менше рівня інфляції на споживчому ринку України.

3.2.3. Встановити мінімальний розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю у розмірі не менше 130% від мінімальної заробітної плати встановленої законодавством.

3.2.4. Визначити розмір тарифної ставки робітника 1 розряду для робітників зайнятих на експлуатаційній роботі та інших роботах у розмірі не менше 140% прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

3.2.5. Проводити індексацію заробітної плати в порядку, визначеному законодавством та іншими нормативно-правовими актами України.

3.2.6. Доплати і надбавки працівникам галузі встановлювати згідно з Додатком №\_\_\_ до Договору. Конкретні розміри доплат і надбавок встановлюється у колективних договорах підрозділів.

3.2.7. Виплату заробітної плати проводити два рази на місяць. Аванс - у період до 15 числа, а заробітну плату - у період до 7 числа наступного місяця. В разі потреби, інші або більш конкретні строки виплати заробітної плати можуть бути встановлені колективними договорами підрозділів в межах визначених Договором термінів.

У разі виникнення заборгованості з оплати праці надавати профспілковій стороні інформацію про наявність коштів на рахунках підрозділів та направляти на заробітну плату не менше 50 відсотків грошових надходжень до повного її погашення.

Заробітну плату за першу половину місяця (аванс) виплачувати у розмірі, не меншому ніж розмір оплати за фактично відпрацьований час, з розрахунку посадового окладу працівника.

3.2.8. Здійснювати виплату винагороди за підсумками роботи за рік згідно з Положенням Товариства, яке є Додатком №\_\_\_ до Договору.

3.2.9. Всі види матеріального заохочення та мотивації працівників Товариства здійснювати відповідно до Положень, які є Додатками №\_\_\_ до Договору.

3.2.10. При направленні працівника у відрядження за кожен день перебування у відрядженні у межах України з урахуванням вихідних, святкових і неробочих днів та часу перебування в дорозі відрядженому працівникові виплачуються добові у розмірі не менше 20 % мінімальної заробітної плати, встановленої Договором.

3.2.11. З метою заохочення працівників до високопродуктивної праці в установленому порядку представляти їх до нагородження державними та галузевими нагородами, іншими видами нагород, а також застосовувати інші форми морального та матеріального заохочення до державних свят, ювілейних дат Товариства, особистих ювілейних дат працівника та в інших випадках відповідно до умов колективних договорів підрозділів, але не менше посадового окладу (тарифної ставки).

3.2.12. Щорічно надавати працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення, в тому числі жінкам, що знаходяться у відпустках по догляду за дитиною до трьох років, в розмірі не менше тарифної ставки (посадового окладу) за професією (посадою), котру вони обіймають.

3.2.13. Проводити тарифікацію і присвоєння кваліфікаційних розрядів, категорій робітників за «Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників», а спеціалістів і службовців – за загальногалузевим кваліфікаційним довідником посад керівників, спеціалістів і службовців.

3.2.14. Щомісячно здійснювати працівникам виплату надбавки за вислугу років відповідно до Положення Товариства, яке є Додатком №\_\_\_ до Договору.

3.2.15. Проводити перегляд норм виробітку (часу), нормативів чисельності, зміну умов праці при наявності економічного та технічного обґрунтування за погодженням з відповідним профспілковим органом, попередивши при цьому працівників не менше, ніж за два місяці до їх введення.

3.2.16. При звільненні працівників вперше з роботи у зв’язку з виходом на пенсію виплачувати одноразову матеріальну допомогу в залежності від стажу роботи у галузі:

- до 5 років – 1 (один) середньомісячний заробіток;

- від 5 до 10 років – 2 (два) середньомісячних заробітків;

- від 10 років – 3 (три) середньомісячні заробітки.

У разі звільнення працівника за власним бажанням у зв’язку з виходом на пенсію (за віком, за віком на пільгових умовах, за вислугу років) протягом двох місяців після настання цього права (без урахування щорічної відпустки, тимчасової непрацездатності), виплачувати додатково матеріальну допомогу за сумлінну працю в таких розмірах, при стажі роботи в галузі за поданням керівників підрозділів та профспілкової організації:

Для чоловіків Для жінок

з 20 до 25 з 15 до 20 1 середньомісячний заробіток

з 25 до 30 з 20 до 25 2 середньомісячні заробітки

з 30 до 35 з 25 до 30 3 середньомісячні заробітки

з 35 до 40 з 30 до 35 4 середньомісячні заробітки

понад 40 понад 35 5 середньомісячних заробітків

За згодою сторін матеріальну допомогу нараховувати і виплачувати частинами, але не пізніше ніж протягом трьох місяців з дати виходу на пенсію.

Право на додаткову матеріальну допомогу зберігається за працівниками, які продовжують працювати після призначення їм пенсії на пільгових умовах до настання права на призначення їм пенсії за віком відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

3.2.17. У зв’язку з виробничою необхідністю експлуатації морально і фізично застарілого рухомого складу, техніки і устаткування переглядати трудомісткість виконуваних робіт відповідно до Положень, передбачених колективними договорами підрозділів.

3.2.18. Встановлювати працівникам, постійна робота яких відбувається в дорозі або має роз'їзний характер, а також при службових поїздках, відшкодування витрат згідно з Положенням, яке є Додатком №\_\_\_ до Договору.

3.2.19. Час вимушеного простою з причин, що не залежать від працівника, оплачувати з розрахунку тарифної ставки, посадового окладу.

3.2.20. Зберігати за працівниками, робота яких пов'язана з \_\_\_\_\_\_\_\_\_, що не пройшли медичну комісію, середню заробітну плату за період підготовки (перепідготовки) новим професіям, але не більше 6 місяців.

3.2.21. Оплачувати технічне навчання працівників, яке проводиться у неробочий час, з розрахунку годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину навчання.

3.2.22. На виборних і штатних працівників профспілкових органів поширюються всі пільги і гарантії, встановлені для працівників Товариства та його підрозділів (в тому числі відпустки, премії, надбавки за вислугу років, професійну майстерність, за високі досягнення в праці, інші види оплати праці, компенсаційні виплати та заохочення тощо) та надаються за рахунок коштів Товариства.

**3.3. РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ**

4.1. Особливості режиму робочого часу і відпочинку працівників, робота яких безпосередньо пов’язана з \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_визначати згідно з Положенням, яке є Додатком №\_\_\_ до Договору. Інших працівників – згідно законодавства України.

3.3.2. Надавати працівникам з ненормованим робочим днем оплачувану додаткову відпустку відповідно до колективних договорів підрозділів.

3.3.3. Надавати додаткову відпустку тривалістю від 4 календарних днів працівникам, робота яких дає право на додаткову щорічну відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290 та Переліку професій, зайнятість працівників в яких дає право на додаткову відпустку за особливий характер праці.

3.3.4. Надавати працівникам додаткові, понад встановлені законодавством, оплачувані відпустки за сімейними обставинами, згідно з поданою заявою та з подальшим наданням документів, що підтверджують настання факту, у разі:

а) шлюбу працівника або його дітей – 3 календарні дні;

б) смерті близьких та рідних – 3 дні.

в) при виписці дружини з пологового будинку – 1 день.

3.3.5. Графіки роботи працівників погоджувати з відповідними профспілковими органами та доводити до відома працівників не пізніше, як за три дні до початку їх введення в дію.

3.3.6. Працівникам, які зайняті в шкідливих і важких умовах праці, встановлювати скорочену тривалість робочого часу відповідно до законодавства та нормативно-правових актів України.

3.3.7. Встановлювати тривалість робочої зміни понад 8 годин (крім працівників, що зайняті на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці) в порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку, а також Положенням, яке є додатком №\_\_\_ до Договору.

3.3.8. Встановлювати в колективних договорах підрозділів перелік робіт, на яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд, а керівництво підрозділів зобов’язано надавати можливість приймання їжі протягом робочого часу.

**3.4. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ**

3.4.1. Надавати працівникам, які перебувають на обліку для поліпшення житлових умов, безпроцентні позики для індивідуального, кооперативного житлового будівництва та компенсацію по відсоткам іпотечного кредитування в розмірах і порядку, передбачених Положенням, яке є Додатком №\_\_\_ до Договору.

3.4.2. Будівництво та розподіл житла здійснювати відповідно до Житлового кодексу Української РСР від 30.06.1983 р. № 5464-X.

3.4.3. Відшкодовувати витрати з найму житла працівникам відповідно до Положення про умови та порядок відшкодування (компенсації) витрат з найму житла працівникам, яке є Додатком №\_\_\_ до Договору.

3.4.4. Компенсувати випускникам вищих навчальних закладів ІІІ-ІV рівнів акредитації, які навчались за цільовими направленнями Товариства або з якими було укладено угоди відповідно до Положення, яке є Додатком №\_\_\_ до Договору, та прибули за розподілом до підрозділів, розташованих поза межами місця їх постійного проживання, частини вартості оренди житла при наявності договору найма жилого приміщення на умовах колективних договорів підрозділів.

3.4.5. У випадку смерті працівників надавати одноразову матеріальну допомогу сім'ям померлих в розмірі не менше 3-х місячних тарифних ставок (посадових окладів) померлого.

Надавати допомогу в розмірі 2-х мінімальних заробітних плат працівнику в разі смерті його рідних по крові та по шлюбу (чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), батьків його дружини або чоловіка, рідних братів і сестер, діда, баби, онуків), пенсіонеру в разі смерті його дружини або чоловіка, а також сім'ї померлого пенсіонера у разі його смерті.

3.4.6. Надавати працівникам у разі вступу до шлюбу одноразову матеріальну допомогу у розмірі не менше посадового окладу (тарифної ставки).

3.4.7. Виплачувати працівникам (одному з батьків) одноразову матеріальну допомогу при народженні дитини (в т.ч. при усиновленні дитини) в розмірі п’яти середньомісячних заробітків на кожну дитину.

3.4.8. Надавати сім'ям працівників, загиблих у ході бойових дій у зоні проведення антитерористичної операції (під час виконання службових обов’язків, мобілізованих на військову службу, а також за обставин, не пов’язаних з виробництвом) одноразову матеріальну допомогу у розмірі 100 тис. грн. на підставі заяви та відповідних підтверджуючих документів, а поховання загиблих працівників, які не мають родичів та близьких, здійснювати за рахунок коштів підрозділів.

3.4.9. Надавати одноразову матеріальну допомогу працівникам, пораненим у ході бойових дій в зоні проведення антитерористичної операції (під час виконання службових обов’язків, мобілізованих на військову службу, а також за обставин, не пов’язаних з виробництвом) у розмірі двох середньомісячних заробітків.

3.4.10. Забезпечити розробку та затвердження плану заходів щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі. Не допускати дискримінації працівників за ВІЛ-статусом та забезпечувати їм соціальні гарантії.

Забезпечувати виконання заходів боротьби із захворюванням на туберкульоз, відповідно до Закону України "Про протидію захворюванню на туберкульоз".

**3.5. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

3.5.1. Товариство визнає, що гарантована зайнятість – важлива умова добробуту працівників і зобов’язується здійснювати все необхідне для того, щоб не звільняти працівників, якщо до цього не примусить крайня економічна необхідність.

3.5.2. Рішення про зміну структури (реорганізацію, злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення) підрозділів і Товариства приймати за участю відповідних профспілкових органів.

Пропозиції щодо зміни форми власності, реструктуризації, реорганізації суб'єктів господарювання та передачі об'єктів Товариства (об'єктів права державної власності у комунальну власність) готувати за участю відповідних профспілкових органів.

Внесення змін та доповнень до Статуту Товариства, а також статутів його підрозділів та дочірніх компаній, в частині захисту соціально-економічних та трудових прав працівників, здійснювати за участю представників відповідних профспілкових органів.

3.5.3. Не допускати масових звільнень працівників. У випадку скорочення обсягів робіт зменшення чисельності працівників проводити в першу чергу, шляхом природної плинності кадрів та тимчасового обмеження прийому на роботу.

3.5.4. Сприяти працевлаштуванню вивільнюваних у разі скорочення штату працівників, вживати необхідних заходів щодо працевлаштування вивільнених працівників на інші підрозділи Товариства.

3.5.5. Надавати переважне право на працевлаштування на вакантні посади працівникам, які вивільняються за скороченням штату.

3.5.6. У випадку реорганізації, яка тягне за собою скорочення чисельності або штату працівників, працевлаштовувати працівників, які є єдиними годувальниками в сім’ї, батьків багатодітних сімей і сімей з дітьми-інвалідами та працівників, яким залишилося менше 5 років до досягнення пенсійного віку.

3.5.7. З метою підтримки трудових династій галузі оплачувати на умовах, передбачених відповідними нормативними документами, навчання працівників та дітей працівників у вищих навчальних закладах за спеціальностями, необхідними для Товариства.

3.5.8. Подання профспілковим комітетам на вивільнення працівників за скороченням штату або чисельності надавати з технологічним та економічним обґрунтуванням.

3.5.9. Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання відповідним профспілковим органам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнення.

Товариство не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надає відповідним профспілковим органам інформацію з цих питань, проводить консультації з відповідними профспілковими органами про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом’якшенню несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

3.5.10. Розробити комплексну програму закріплення кадрів у Товаристві.

**3.6. ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ОХОРОНИ ПРАЦІ, ЗДОРОВ’Я І МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ**

3.6.1. Забезпечувати безоплатно працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального захисту, а також мийними і знешкоджуючими засобами відповідно до нормативів, погоджених з профспілок.

3.6.2. Згідно з колективними договорами підрозділів та відповідно до орієнтовного переліку затвердженого Правлінням Товариства за погодженням з профспілок, видавати додатково понад встановлені нормативи спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби, якщо фактичні умови праці, у тому числі при виконанні разових робіт, вимагають їх застосування.

3.6.3. У випадку невидачі працівникові спецодягу, спецвзуття інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджуючих засобів у встановлені нормами строки компенсувати йому всі витрати на їх придбання за власні кошти.

3.6.4. У випадку передчасного зносу спецодягу, взуття, інших засобів індивідуального захисту не з вини працівника, проводити їх заміну за рахунок коштів Товариства на умовах колективних договорів підрозділів.

3.6.5. Працівникам, що суміщають професії або постійно виконують роботи за суміщенням, крім отриманих ними спеціального одягу, спеціального взуття та засобів індивідуального захисту за основною професією, видавати їм й інші види спеціального одягу, спеціального взуття та засоби індивідуального захисту, які передбачені діючими нормами для професії за суміщенням.

3.6.6. Забезпечити хімчистку утепленого спецодягу, а також спецодягу з брезенту і вовняних тканин, що оброблені захисними просоченнями. У випадку, коли в підрозділі не організована своєчасна хімчистка або прання одягу, компенсувати працівникові фактичні витрати на хімчистку та прання при поданні ним документа, що підтверджує вартість вказаних послуг.

3.6.7. При неможливості забезпечити хімчистку та прання спецодягу, спецвзуття, а також ремонт, спецвзуття у неробочий час, видавати працівникам два комплекти спецодягу на заміну.

3.6.8. Зберігати за працівниками, яких звільнено з Товариства на пенсію чи за скороченням чисельності або штату, спецодяг та спецвзуття без виплати їх залишкової вартості.

3.6.9. Забезпечити видачу працівникам, які зайняті на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно молока або інших рівноцінних продуктів лікувально-профілактичного харчування відповідно до чинного Переліку хімічних речовин, при роботі з якими у профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, а у разі пересувного (роз’їзного) характеру праці виплачувати грошову компенсацію на їх придбання.

3.6.10. До працівника, який відмовився від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров’я або для людей, які його оточують, не застосовувати дисциплінарні стягнення.

Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підрозділу, за участю представника профспілки з охорони праці виборного органу профспілкової організації, членом якої він є.

За період простою з причин, передбачених частиною першою цього пункту, які виникли не з вини працівника, зберігати за ним середній заробіток.

3.6.11. Звільняти представників профспілки з охорони праці від основної роботи для навчання і виконання громадських обов’язків на строк зі збереженням за ними середнього заробітку.

3.6.12. Забезпечити розслідування нещасних випадків та надання невідкладної медичної допомоги працівникам при роботі за межами України відповідно до Угоди держав - учасниць Співдружності.

3.6.13. Щорічно за участю представників профспілок розглядати стан охорони праці, виробничого травматизму та вживати заходи щодо поліпшення цієї роботи.

3.6.14. Для фінансування заходів з охорони праці щорічно передбачати виділення коштів в обсягах 0,5 % від суми реалізованої продукції.

3.6.15. Проводити в Товаристві не рідше одного разу на 5 років атестацію робочих місць за умовами праці відповідно до нормативно-правових актів.

3.6.16. За результатами проведеної атестації робочих місць надавати пільги і компенсації працівникам, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

3.6.17. Обов’язкові медичні обстеження працівників проводити за рахунок коштів Товариства. Виділяти кошти для проведення медичного огляду працівників згідно наказу № 246 від 21.03.4.2007 «Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій», наказу № 280 від 23.03.6.2002 «Щодо організації проведення обов’язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій виробництв і організацій, діяльність яких пов’язана з обслуговування і може призвести до поширення інфекційних хвороб».

3.6.18. За працівником, зобов’язаним проходити медичне обстеження, на час проходження такого обстеження зберігається робоче місце і середній заробіток.

3.6.19. Кількість робочих днів проходження обов’язкових медичних оглядів встановлюється не менше 2-х робочих днів, а при проходженні додатково нарколога, психіатра та психофізіологічної експертизи - не менше 3-х робочих днів.

Працівникам локомотивних бригад за час проходження психофізіологічного обстеження, яке проводиться в неробочий час, проводити оплату за посадовим окладом (тарифною ставкою) у розмірах не менше 2,5 годин.

3.6.20. Компенсувати працівникам протягом одного місяця витрати, пов’язані із обов’язковим медичним оглядом під час прийняття на роботу, на підставі наданих документів, які підтверджують їх оплату.

3.6.21. Сприяти добровільному медичному страхуванню працівників.

Забезпечити за рахунок коштів Товариства добровільне медичне страхування пенсіонерів, які відпрацювали в Товаристві та на підприємствах, установах, організаціях, правонаступником яких відповідно до чинного законодавства є Товариство, не менше 3-х років та звільнились на пенсію, та інвалідів праці без вимог до стажу.

3.6.22. Забезпечити право на безкоштовне користування медичними установами Товариства пенсіонерів, які звільнилися на пенсію з підрозділів Товариства та підприємств, установ, організацій, правонаступником яких відповідно до чинного законодавства є Товариство, та проводити їх медичне страхування.

3.6.23. У випадку направлення медичними закладами працівників та пенсіонерів на обстеження або лікування в спеціалізовані медичні заклади проводити частково чи повністю оплату їх лікування.

3.6.24. Надавати фінансову допомогу непрацюючим пенсіонерам та ветеранам праці, які працювали в Товаристві та на підприємствах, установах, організаціях, правонаступником яких відповідно до чинного законодавства є Товариство, для протезування зубів.

3.6.25. Передбачити кошти на виділення, придбання та здешевлення вартості путівок на оздоровлення, відпочинок та реабілітацію працівників і членів їх сімей, пенсіонерів.

3.6.26. Передбачити в колективних договорах підрозділів виділення коштів на утримання об'єктів оздоровлення, придбання та здешевлення вартості путівок на оздоровлення і відпочинок працівників, членів їх сімей, а також пенсіонерів в санаторіях, пансіонатах, базах відпочинку тощо, на дитяче оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

3.6.27. Сприяти розвитку фізкультури та спорту серед працівників, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та спорту працівників та членів їх сімей.

Проводити щорічно спартакіаду Товариства з різних видів спорту відповідно до Положення, яке є Додатком №\_\_\_ до Договору.

**РОЗДІЛ 4. ГАРАНТІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

4.1. Товариство визнає профспілок повноважним представником інтересів працівників і пенсіонерів, погоджує з ним нормативні документи з питань, що є предметом Договору та зобов’язується:

4.1.1. Не приймати без попереднього погодження з профспілок документів з соціально-економічних питань.

4.1.2. Створювати необхідні умови для діяльності профспілкових організацій, забезпечувати профспілкові органи нормативними, методичними і довідковими матеріалами, а також даними виробничо-фінансової діяльності підприємства. Допомагати в проведенні конференцій, зборів, засідань, пленумів, тощо.

4.1.3. Надавати виборним органам профспілкових організацій у безкоштовне користування для роботи та проведення зборів (конференцій) працівників, засідань приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною.

4.1.4. Утримувати за заявою членів профспілок членські внески і забезпечувати їх перерахування через бухгалтерію Товариства та його підрозділів на рахунок відповідних профспілкових органів.

4.1.5. Забезпечити членам відповідних профспілкових органів доступ до матеріалів, документів, що необхідні їм для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, виконання Договору та колективних договорів.

4.1.6. Надавати голові профспілкового органу, не звільненому від основної виробничої роботи 4 дні на місяць для виконання обов’язків, пов’язаних з профспілковою діяльністю із збереженням середнього заробітку.

Для голів молодіжних рад, не звільнених від основної виробничої роботи, для виконання обов’язків, пов’язаних з профспілковою діяльністю, передбачити вільний від основної роботи один робочий день на місяць із збереженням середнього заробітку.

4.1.7. Перераховувати щомісяця первинним профспілковим організаціям кошти для оплати праці головам первинних профспілкових організацій чисельністю більше ніж 500 членів профспілки.

Вказані кошти використовувати за кошторисами, погодженими з роботодавцем.

4.1.8. Встановити головам профспілкових органів, не звільненим від основної виробничої роботи, доплату за виконання обов’язків в інтересах трудового колективу.

Розмір посадового окладу (тарифної ставки) разом з вказаною доплатою повинен дорівнювати розміру посадового окладу заступників керівників цих підрозділів.

4.1.9. Перераховувати щомісяця на рахунок виборних органів первинних профспілкових організацій кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу не менше 0,5% від фонду оплати праці.

4.1.10. Надавати фінансову допомогу відповідним профспілковим органам на придбання путівок в оздоровчі заклади для оздоровлення працівників та членів їх сімей.

4.1.11. Залучати представників профспілок до розроблення фінансових планів та підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку на соціально-економічний розвиток, що залишається у розпорядженні Товариства.

4.1.12. Визнавати правову і технічну інспекцію праці профспілок як представників профспілок, що здійснюють громадський контроль за дотриманням трудового законодавства в Товаристві.

4.1.13. Забезпечувати представникам профспілок вільного доступу до робочих місць членів профспілок для виконання статутних завдань.

4.1.14. Забезпечувати надання гарантій, передбачених Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", профспілковим організаціям, які створені та діють відповідно до законодавства України.

4.1.15. Якщо в Товаристві або його підрозділі діє декілька профспілок, то колективний договір відповідного рівня підписує та профспілка, якій це доручить трудовий колектив.

**Розділ 5. ЗОБОВ’ЯЗАННЯ ПРОФСПІЛОК**

5.1. Здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, нормативних актів про охорону праці, пенсійного законодавства та нормативних документів Товариства у сфері соціально-економічних питань.

5.2. Брати участь у розробці та реалізації програм та планів економічного і соціального розвитку, вирішенні питань розподілу та використання матеріальних і фінансових ресурсів.

5.3. Не давати згоду на звільнення працівників до використання всіх можливостей для збереження трудових відносин.

5.4. Надавати допомогу працівникам при розгляді трудових та інших конфліктів соціально-економічного спрямування, надавати безкоштовні консультації.

5.5. Брати участь у розробці комплексних заходів щодо безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям.

5.6. Брати участь в комісіях по атестації робочих місць і посадових осіб, відкриття нових місць.

5.7. Не допускати до експлуатації нові, реконструйовані виробничі об’єкти та робочі місця без виконання на них всіх вимог охорони праці.

5.8. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві без обмеження законних прав потерпілих.

5.9. Сприяти Товариству в реалізації норм Договору, не допускати соціального напруження в трудових колективах.

5.10. На період дії Договору, при умові його виконання не бути організатором колективних спорів і акцій.

5.11. Сприяти організації оздоровлення працівників та членів їх сімей і оздоровлення дітей працівників.

**РОЗДІЛ 6. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

6.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється сторонами, які підписали договір.

6.2. Сторони в першому кварталі календарного року звітують про виконання зобов’язань по Договору на конференції трудового колективу Товариства.

6.3. У випадку невиконання окремих положень Договору сторони вживають заходи щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, які не забезпечили реалізацію зобов'язань.

6.4. Тлумачення та роз’яснення окремих положень Договору здійснюється спільно Товариством та профспілок.