

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між ВП «Шахта Привільнянська»
АТ «Лисичанськвугілля»
та профспілковими організаціями**

*Схвалено конференцією
трудового колективу
17 травня 2021р.*

*Набуває чинності
з 17 травня 2021 р.*

Зміст

1. Розділ I «Загальні положення»	с. 5
2. Розділ II «Трудові відносини, режим праці та відпочинку»	с. 8
3. Розділ III «Сфера виробничої діяльності»	с. 17
4. Розділ IV «Сфера економічної діяльності»	с. 18
5. Розділ V «Нормування та оплата праці»	с. 20
6. Розділ VI «Питання безпеки праці і охорони навколишнього середовища»	с. 30
7. Розділ VII «Гарантії зайнятості в умовах реструктуризації, реорганізації, приватизації, оренди, інвестування»	с. 35
8. Розділ VIII «Забезпечення продуктивної зайнятості»	с. 39
9. Розділ IX «Сфера соціальних гарантій»	с. 41
10. Розділ X «Зобов'язання профспілок»	с. 48
11. Розділ XI «Гарантії прав профспілок»	с. 50
12. Розділ XII «Контроль за виконанням Колективного договору»	с. 53
Заклучні положення	с. 54

Додатки до Колективного договору

1. Додаток № 1 «Положення про оплату праці працівників ПАТ «Лисичанськвугілля»	с. 56
2. Додаток № 2 «Коефіцієнти співвідношень розмірів годинних тарифних ставок для робітників ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» і мінімальної годинної тарифної ставки, передбаченої п.5.7.3 і п.5.7.6	с. 59
3. Додаток № 3 «Коефіцієнти співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та службовців шахт і мінімального місячного посадового окладу, передбаченого п. 5.7.3 і п. 5.7.6	с. 60
4. Додаток № 4 «Порядок встановлення доплат за роботу у важких, шкідливих і особливо важких і особливо шкідливих умовах праці працівникам ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»	с. 63
5. Додаток № 5 «Положення з організації оплати праці на ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»	с. 64
6. Додаток № 6 «Положення про установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівникам ВП «Шахта Привільнянська»	с. 67
7. Додаток № 7 «Положення про порядок встановлення і виплати надбавок до тарифних ставок кваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах за високу професійну майстерність на ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»	с. 72

8. Додаток № 8 «Положення про порядок встановлення і виплати надбавок керівникам, професіоналам, фахівцям і службовцям ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» за високі досягнення в праці..... с. 74
9. Додаток № 9 «Положення про порядок встановлення надбавок керівникам, професіоналам, фахівцям та службовцям ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання..... с. 75
10. Додаток № 10 «Порядок корегування фонду оплати праці по ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»..... с. 76
11. Додаток № 11 «Положення про порядок виплати працівникам винагороди за вислугу років ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»..... с. 78
12. Додаток № 12 «Положення про преміювання працівників ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»..... с. 83
13. Додаток № 13 «Положення про преміювання працівників ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» за виконання особливо важливих виробничих завдань..... с. 89
14. Додаток №14 «Порядок застосування ненормованого робочого часу і надання додаткової відпустки»..... с. 93
15. Додаток № 15 Правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців ВП «Шахта Привільнянська»..... с. 95
16. Додаток № 16 «Положення про стимулювання робіт з охорони праці по ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»..... с. 101
17. Додаток № 17 «Комплексний план поліпшення охорони праці і санітарно-оздоровчих заходів на ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» на 2021 р.»..... с.106
18. Додаток № 18 «Порядок забезпечення побутовим паливом вуглеотримувачів ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»..... с. 109
19. Додаток № 19 «Перелік професій і посад, працівникам яких встановлені додаткова відпустка, компенсація за роботу в шкідливих умовах праці та інші пільги»..... с. 113
20. Додаток № 20 «Перелік професій і посад, працівникам яких надається право на пільгове пенсійне забезпечення за Списками №1 та №2..... с. 115
21. Додаток № 21 «Положення про проведення конкурсу на визначення кращого АПК АТ «Лисичанськвугілля»..... с.117
22. Додаток №22 «Положення про проведення конкурсу на визначення кращої їдальні АТ «Лисичанськвугілля»..... с. 119
23. Додаток № 23 «Положення про преміювання за виконання додаткових завдань по видобутку вугілля, проведенню гірничих виробок працівників ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»..... с. 121

24. Додаток № 24 «Положення про проведення конкурсу художньої самодіяльності АТ «Лисичанськвугілля».....с. 122
25. Додаток № 25 «Положення про порядок приймання і бракування вугілля і робіт, виконуваних на ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»с. 124
26. Додаток № 26 «Положення про комісію із забезпечення працівників та пенсіонерів ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» паливом на побутові потребис. 129
27. Додаток № 27 «Положення про розподіл заробітної плати в бригадах із застосуванням коефіцієнта трудової участі (КТУ) і коефіцієнта трудового внеску (КТВ)».....с. 132
28. Додаток №28 «Порядок застосування для робітників на підземних роботах у діючих вугільних шахтах з шкідливими і важкими, особливо шкідливими і важкими умовами праці підвищених годинних тарифних ставок».....с. 135
29. Додаток №29 «Порядок встановлення доплат за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці працівникам ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля»с. 137
30. Додаток № 30 «Положення про почасово-преміальну систему оплати праці з встановленням нормованих завдань».....с. 138
31. Додаток № 31 «Положення про проведення трудової вахти прохідницьких бригад і бригад з видобутку вугілля по АТ «Лисичанськвугілля».....с. 147

I. Загальні положення

1.1. Мета укладення Колективного договору

Цей колективний договір (далі **Договір**) укладений з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально економічних відносин, узгодження інтересів найнятих працівників і **Роботодавця** з питань, які є предметом цього договору.

Положення і норми Договору розроблені на основі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про колективні договори і угоди», інших нормативних актів чинного законодавства, Галузевої угоди між Міністерством енергетики України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників) що діють у вугільній галузі і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості з доповненнями та змінами від 03.07.2001 р. (реєстраційний номер в Міністерстві праці та соціальної політики України № 71 від 07.08.2001 р.) з доповненнями та змінами від 15.02.2002 р. (№ 25 від 04.03.2002 р.), від 20.09.2002 р. (№ 80 від 07.10.2002 р.), від 10.12.2002 р. (№ 89 від 20.12.2002 р.), від 01.07.2003 р. (№ 63 від 09.07.2003 р.), від 29.12.2003 р. (№ 9 від 21.01.2004 р.), від 21.04.2004 р. (№ 41 від 20.05.2004 р.), від 15.09.2004 р. (№ 77 від 04.10.2004 р.), від 06.07.2005 р. (№ 67 від 28.07.2005 р.), від 21.05.2007 р. (№ 47 від 05.06.2007 р.), від 15.07.2008 р. (№ 40 від 4.08.2008 р.), від 24.03.2009 р. (№ 19 від 13.04.2009 р.) від 04.04.2012 р. (№ 16 від 19.04.2012 р.), від 01.01.2015 р., від 3.10.2018 р. № 23. Закону України «Про відпустки», Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», «Гірничого Закону», Закону України «Про престижність шахтарської праці», Закону України «Про охорону праці».

Договір містить узгоджені зобов'язання сторін, що уклали цей договір про створення умов підвищення ефективності роботи підприємства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав і інтересів працівників.

На підприємство розповсюджується дія Галузевої угоди між Міністерством енергетики України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників) що діють у вугільній галузі і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03.07.2001 р. (реєстраційний номер в Міністерстві праці та соціальної політики України № 71 від 07.08.2001 р. з доповненнями та змінами).

1.2. Сторони Договору і їх повноваження. Сфера дії Договору

1.2.1 Договір укладений між Роботодавцем в особі директора ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» з одного боку (далі Роботодавець), і представницьким органом трудового колективу в особі голови Лисичанської територіальної організації профспілки працівників вугільної промисловості України (ППВПУ) і голови Лисичанської міської профспілкової організації незалежної профспілки гірників України (НПГУ), які спільно сформули його на принципах пропорційного представництва від первинних профорганізацій (сумісний представницький орган - СПО) (далі **Профспілки**).

1.2.2. **Роботодавець** підтверджує, що він має повноваження, визначені чинним законодавством і Статутом ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» (далі **Підприємство**), на ведення колективних переговорів, укладення Колективного договору з відповідним профспілковим органом.

1.2.3. Профспілки і профспілкові комітети (далі **Профспілки**) мають повноваження, визначені дорученням колективів **Підприємства** відповідно до ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і ст. 4 Закону України «Про колективні договори та угоди», Статутами ППВПУ та НПГУ.

Первинні профспілкові організації делегують повноваження територіальній організації профспілки на ведення колективних переговорів, укладення Колективного договору з Роботодавцем.

1.2.4. Сторони визнають взаємні повноваження і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства, паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів і консультацій

щодо укладення Колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, рішенні всіх питань, які є предметом **Договору**.

1.2.5. В ході реалізації зобов'язань і положень **Договору** сторони оперативно вживають заходи щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів, віддавати перевагу рішенню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирливих процедур згідно законодавству, включаючи сумісні дії на рівні державних органів влади і органів місцевого самоврядування. У разі виникнення колективної трудової суперечки (конфлікту) представником сторони найнятих робітників є **Профспілки**.

1.2.6. Положення договору розповсюджуються на всіх найманих працівників **Підприємства**, на виборних і найманих працівників профспілки.

Окремі положення, прямо обумовлені по тексту **Договору**, розповсюджуються на пенсіонерів, осіб з інвалідністю (п.3.1. Галузевої угоди).

1.2.7. Положення цього **Договору** діють безпосередньо при вирішенні індивідуальних та колективних трудових спорів.

У разі реорганізації **Підприємства** колективний договір зберігає силу протягом терміну, на який він укладений, або може бути переглянутий з відома сторін.

У разі зміни власника **Підприємства** колективний договір зберігає силу протягом терміну його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні почати переговори про висновок нового або зміну або доповнення діючого Колективного договору.

1.2.8. Жодна із сторін впродовж дії **Договору** не може в односторонньому порядку припиняти виконання прийнятих зобов'язань по ньому.

1.2.9. Цей **Договір** є мінімальною гарантією для працівників **Підприємства**, що успішно працюють і мають право самостійно розподіляти грошові активи, можуть приймати в своїх колективних договорах додаткові соціальні гарантії в межах своєї компетенції за попереднім погодженням з АТ та **Профспілками**.

1.2.10. При не забезпеченні у повному обсязі заявленого бюджетного фінансування **Роботодавець** за узгодженням з **Профспілками** може ухвалювати рішення про виплати трудових і соціальних пільг виходячи з фінансових можливостей **Підприємства** (окрім встановлених законодавством).

1.3. Термін дії Договору

1.3.1. Договір набуває чинності з дня його підписання представниками сторін і діє до підписання нового (ч. 2 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Термін дії окремих норм і положень обумовлюються або його статтями або додатками до нього.

1.3.2. Сторони починають переговори по укладенню нового договору не пізніше, ніж за три місяці до закінчення терміну дії цього **Договору**.

1.3.3. Для ведення переговорів і підготовки проекту Колективного договору створюється комісія представників Сторін. Сторони, що ведуть переговори наділяють своїх представників повноваженнями для ведення цих переговорів (п. 16.1. Галузевої угоди).

1.4. Порядок внесення змін та доповнень

1.4.1. Зміни та доповнення до **Договору** вносяться тільки по взаємній згоді сторін і, у обов'язковому порядку, у зв'язку зі зміною чинного законодавства, угод вищого рівня з питань, що стосуються предмету **Договору**. При виникненні умов, що вимагають доповнення або зміни **Договору**, зацікавлена сторона вносить відповідне представлення у письмовій формі іншій стороні. В цьому випадку інша сторона зобов'язана не пізніше 7-ми денного терміну з дня отримання подання приступити до переговорів.

1.4.2. При необхідності внесення змін та доповнень, які зачіпають інтереси членів трудового колективу, погіршують діючі норми та положення **Договору**, вони можуть бути внесені тільки зі схвалення конференції трудового колективу **Підприємства**.

1.4.3. При внесенні змін та доповнень, обумовлених змінами чинного законодавства, угод вищого рівня, або, якщо вони направлені на поліпшення діючих норм і положень і сторони не заперечують проти їх введення, такі зміни та доповнення розглядаються і підписуються сторонами **Договору** по спрощеній схемі - без проведення конференції трудового колективу **Підприємства** за погодженням сторін.

1.5. Порядок доведення Договору до відома колективу

1.5.1. Затверджений сторонами **Договір** вивіщується на спеціально обладнаному інформаційному стенді.

1.5.2. **Роботодавець** зобов'язується в місячний термін після підписання **Договору** забезпечити його тиражування в кількості 5 примірників для доведення до відома працівників **Підприємства**.

1.6. Повідомна реєстрація Договору

1.6.1. **Роботодавець** бере на себе зобов'язання протягом місяця з моменту підписання **Договору** провести його повідомну реєстрацію в місцевому органі виконавчої влади.

1.7. Сторона Роботодавця погоджує з профспілковими організаціями свої нормативно – розпорядчі документи відповідно до додатку №1 розділу 4 Галузевої угоди

1. Введення нових форм і систем оплати праці, нових нормативів і відміна старих, встановлення (зміна) тарифних ставок (окладів) і посадових окладів, систем преміювання, доплат, винагороди за вислугу років.
2. Організація трудових відносин, укладення трудових договорів.
3. Галузеві нормативні акти по охороні праці, комплексна програма поліпшення стану безпеки і гігієни праці, галузеві положення, рекомендації, інструкції з питань охорони праці і гігієни праці.
4. Ліквідація, припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення) створення нових юридичних осіб шляхом виділу, перепрофілювання, перепідпорядкування, зміна форм власності (приватизація, корпоратизація, акціонування і т.д.) підприємств, їх структурних (виробничих) підрозділів, передача їх майна в оренду, лізинг, концесію або укладення з ними інших договорів в рамках державно – приватного партнерства.
5. Тривалість додаткових відпусток.
6. Розвиток соціальної сфери, програми шахтарських міст і сіл.
7. Забезпечення робітників, пенсіонерів і інвалідів побутовим паливом.
8. Розвиток страхування, страхової медицини, додаткового соціального страхування.
9. Питання екології.
10. Медичне обслуговування **Підприємства** підземними оздоровчими пунктами, у профілакторії, цеховими службами / оздоровлення їх і членів їх сімей.
11. Додержання прав профспілкових органів і їх працівників.

II. Трудові відносини, режим праці та відпочинку

2.1. Трудовий договір

Сторони домовилися про наступне:

2.1.1. Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладання трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням Работодавця та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (ч.3 ст. 24 КЗпП України).

2.1.2. Керівник Підприємства призначається та звільняється керівником АТ «Лисичанськвугілля» - генеральним директором, за узгодженням з Міністерством енергетики України.

2.1.3. Не включати в трудові договори умови, які погіршують положення працівників порівняно з чинним законодавством і цим Колективним договором.

2.1.4. Трудовий договір укладається між працівником і Работодавцем письмово з вказівкою зобов'язань сторін. При укладенні трудового договору працівник повинен бути інформований під розпис про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунені і можливих наслідків їх дії на здоров'я і про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до ст. 5 Закону України «Про охорону праці».

2.1.5. Працівник при прийомі на роботу повинен бути ознайомлений з Колективним договором і Правилами внутрішнього трудового розпорядку під розпис в картці форми П-2. Всі необхідні відомості про працівника заносяться в особисту картку тільки на підставі паспорта, трудової книжки, військового квитка і документа про освіту.

2.1.6. Розірвання трудових договорів з працівниками підприємств, що приватизуються з ініціативи Работодавця, забороняється протягом терміну, встановленого фіксованими умовами договору купівлі-продажу, але не менше 6 місяців, з дня переходу до нього прав власності за винятком звільнення на підставі п. 6 ст.40 КЗпП України або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення на підставі пунктів 3,4,7,8 ст.40 і п.1 ст.41 КЗпП України (п.5.8. Галузевої угоди).

2.1.7. Работодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Зміна існуючих умов праці здійснюється в порядку, визначеному ст. 32 КЗпП України з письмової згоди працівника, окрім випадків, обумовлених законодавством.

2.1.8. Найменування професій і посад працівників встановлюється відповідно до Класифікатора професій ДК003:2010 з доповненнями (п. 5.1. абз. 7 Галузевої угоди).

2.2. Основні права працівника

У трудових відносинах Работодавець реалізує такі основні права працівника:

- право на пошану його честі і гідності;
- право на продуктивну зайнятість;
- право на належні і безпечні умови праці, включаючи право на одержання інформації про умови праці і відповідність їх вимогам охорони праці на робочому місці;
- право на забезпечення мінімальних державних гарантій і компенсацій, визначеними Кодексом Законів про працю та іншими нормативно-правовими актами;
- право на заробітну плату за виконану роботу і її своєчасну виплату в повному обсязі;
- право на участь в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.
- право на відпочинок;
- право вимагати від Работодавця виконання ним умов трудового законодавства, Угод, Колективного і трудового договору;
- право на ведення колективних переговорів через своїх представників;
- право на відшкодування збитку втраченого здоров'я або майна внаслідок виконання трудових обов'язків;

- право на страйк, як крайній спосіб захисту своїх трудових і соціально-економічних інтересів відповідно до чинного законодавства.

2.3. Основні обов'язки працівника

Основними обов'язками працівника є:

- особисто і сумлінно виконувати свої обов'язки за трудовим договором;
- дотримувати трудову дисципліну і Правила внутрішнього трудового розпорядку;
- виконувати встановлені норми праці і завдання;
- дотримувати Правила охорони праці і техніки безпеки;
- дбайливо відноситися до майна **Роботодавця**;
- своєчасно повідомляти **Роботодавця** про поважні причини відсутності на роботі;
- дотримувати правила особистої і виробничої гігієни;
- по рекомендації цехового лікаря проходити курс профілактичного і санаторно-курортного лікування.

2.4. Основні права Роботодавця

Основними правами **Роботодавця** є:

- право на заключення і розірвання трудового договору з працівниками відповідно до норм трудового законодавства України;
- право вимагати від працівника виконання трудових обов'язків, Правил внутрішнього трудового розпорядку, Правил охорони праці і техніки безпеки;
- право на ведення колективних переговорів і укладення Колективного договору;
- право застосовувати до працівників, винних в порушеннях своїх трудових обов'язків, стягнень відповідно до чинного законодавства.
- право видавати накази і локальні акти ненормативного характеру.

2.5. Основні обов'язки Роботодавця

Основними обов'язками **Роботодавця** є:

- поважати честь і гідність працівників;
- дотримувати вимоги трудового законодавства;
- створювати працівникам необхідні умови праці;
- своєчасно виплачувати заробітну плату і здійснювати інші виплати, передбачені нормативно-правовими актами, Колективним і трудовим договорами;
- здійснювати загальнодержавне соціальне страхування працівників, у випадках, передбачених законодавством;
- створювати працівникам належні побутові умови на **Підприємстві**;
- забезпечувати працівників відповідно до нормативно-правових актів, Колективним і трудовим договором засобами індивідуального і Колективного захисту;
- створювати, передбачені нормативно-правовими актами, Колективним договором, умови для здійснення виборними профспілковими органами своїх повноважень;
- забезпечувати на вимогу трудового колективу ведення переговорів і укладення Колективного договору відповідно до законодавства;
- виконувати інші обов'язки, передбачені КЗпП, нормативно-правовими актами у сфері праці і зобов'язань за Колективним договором;
- адміністрація зобов'язується забезпечити на робочих місцях умови, дозволяючи працівникам виконувати вимоги нормативних документів з охорони праці та техніки безпеки;
- адміністрація сприяє оздоровленню робітників, при необхідності – проходженню курсу профілактичного лікування;
- не допускати без попередньої згоди з профспілковими комітетами передачі робочих місць і робіт по професії, які мають постійний характер на вугледобувному підприємстві для виконання сторонніми організаціями і працівниками, які не знаходяться в трудових відносинах з підприємством (п.5.9. Галузевої угоди);
- у разі передачі вказаних робіт для виконання сторонніми організаціями при укладенні договорів з такими організаціями на термін їх дії, передбачити збереження для працівників,

які виконували роботу на робочих місцях вугледобувного підприємства, рівень заробітної плати і забезпечення безкоштовним побутовим паливом (компенсація за нього) на рівні, не нижче діючого Колективного договору підприємства, умови безстроковості трудових відносин з працівниками (п. 5.9 Галузевої угоди).

2.6. Зміна умов трудового договору

2.6.1. **Роботодавець** має право перевести працівника на іншу роботу, зокрема на вільне місце або вакантну посаду по його згоді із збереженням середнього заробітку по основній роботі. Після закінчення терміну тимчасового переведення працівнику надається робота, яку він виконував до переведення.

2.6.2. **Роботодавець** у разі простою має право перевести працівника з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою тільки з відома працівника.

Час простою оплачувати згідно п. 5.6.6 розділу V Колективного договору.

2.6.3. **Роботодавець** не має права перешкоджати переведенню працівника за його заявою на інше підприємство галузі за умови узгодження між керівниками цих підприємств. Переведення повинно бути надано не пізніше 14 днів з дня подачі заяви.

Переведення працівника на інше підприємство галузі по відповідній професії не вимагає додаткового медичного обстеження, якщо не закінчився встановлений термін дії попереднього медогляду.

2.6.4. При переведенні за станом здоров'я з підземних робіт на поверхневі, працівнику надається право на невикористану частину відпустки за роботу в підземних умовах після оформлення документів про переведення.

2.6.5. Права і обов'язки працівника і **Роботодавця** при тимчасовому переведенні працівника на іншу роботу, або інше структурне відокремлене підприємство, не обумовлену трудовим договором регулюється статтями 32,33,34 КЗпП України.

2.7. Відсторонення від роботи

2.7.1. **Роботодавець** зобов'язаний відсторонити працівника від роботи за наявності достатніх підстав вважати, що працівник знаходиться в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Якщо робота пов'язана з управлінням джерелом підвищеної небезпеки, небезпечними умовами, **Роботодавець** зобов'язаний відсторонити працівника за наявності у нього залишкових ознак сп'яніння.

Роботодавець зобов'язаний скласти протокол огляду працівника в медпункті підприємства за факт наявності підстав відсторонення від роботи. Протокол підписують змінний керівник, медичний працівник, працівник охорони праці підприємства і працівник, відсторонений від роботи. У разі відмови працівника від огляду, підпису протоколу і дачі письмового пояснення, складається протокол відмови.

2.7.2. На вимогу працівника, відстороненого від роботи у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням, а також у зв'язку з наявністю залишкових ознак такого сп'яніння, **Роботодавець** зобов'язаний забезпечити можливість пройти медичне обстеження працівника з одержанням відповідного медичного висновку.

Якщо медичним оглядом не підтверджуються обставини, які стали підставою для відсторонення працівника від роботи, **Роботодавець** зобов'язаний сплатити працівнику середню заробітну плату за час відсторонення.

Якщо медичними оглядами підтверджуються обставини, які стали підставою відсторонення працівника від роботи, витрати по доставці працівника до медичної установи і проведення медичного огляду несе працівник.

2.7.3. У разі одержання медичного висновку про неможливість працівником виконувати роботу, в результаті медичного обстеження, згідно вимог, він повинен бути відсторонений від роботи до рішення питання про його переведення на іншу роботу або звільнення у разі відмови від запропонованої іншої роботи. До рішення цього питання за працівником зберігається середня заробітна плата, але не більше ніж два тижні.

2.7.4. **Роботодавець** зобов'язаний відсторонити від роботи працівників, які зі своєї вини не пройшли навчання, інструктаж або перевірку знань з охорони праці у встановлений законодавством

термін. У разі виявлення під час повторної перевірки незадовільних знань з охорони праці працівники відстороняються від роботи з подальшим вирішенням питання про працевлаштування відповідно до чинного законодавства.

2.7.5. У разі відсторонення посадовцями органів державного нагляду за охороною праці від роботи працівників, які знаходяться на робочих місцях в спеціальному одязі, взуття і з іншими засобами індивідуального захисту, що не відповідають вимогам нормативно-технічної документації з вини **Роботодавця**, за час відсторонення працівнику зберігається середня заробітна плата.

2.7.6. У разі порушення або невиконання положень Галузевої угоди, Колективного договору, **Роботодавець** зобов'язаний в місячний термін з дня подачі відповідного представлення профспілкового органу, розглянути питання про можливість розірвання трудового договору з керівником підрозділу, з вини якого допущені дані порушення.

2.8. Трудова дисципліна на Підприємстві

2.8.1. Трудова дисципліна на **Підприємстві** визначається Правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими конференцією (зборами) відповідного трудового колективу за поданням **Роботодавця і Профспілок**.

Правилами внутрішнього трудового розпорядку регламентується:

- організація роботи, умови перебування на території **Підприємства** під час виконання роботи і після її закінчення та будь-яких інших випадків перебування працівника на території;
- порядок ухвалення та звільнення працівників;
- основні права та обов'язки сторін;
- робочий час та порядок його використання;
- час відпочинку;
- заохочення за добросовісну роботу та підстави їх застосування;
- відповідальність **Роботодавця та працівників**;
- інші положення.

Правила внутрішнього трудового розпорядку доводяться до відома всіх працівників шляхом розміщення на видному місці.

Правила внутрішнього трудового розпорядку є додатком до Колективного договору відокремлених підрозділів.

У Правилах внутрішнього трудового розпорядку відокремлених підрозділів передбачається час початку і закінчення щоденної роботи (ст. 57 КЗпП України).

Для підземних робітників при 30-ти годинному робочому тижню і 6-ти годинному робочому дні встановлюється 4-х змінний режим роботи:

I зміна	8-14 год.
II зміна	14-20 год.
III зміна	20-2 год.
IV зміна	2-8 год.

Для решти працівників час початку і закінчення щоденної роботи встановлюється в правилах внутрішнього трудового розпорядку **Підприємства**.

2.8.2. За порушення трудової дисципліни застосовується одне з наступних стягнень: догана, звільнення.

2.8.3. Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця з дня виявлення, не рахуючи часу, коли працівник не працював, але за ним зберігалось робоче місце.

Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення міри заохочення вказані в пункті 2.8.6. Колективного договору до працівника не застосовуються (ст. 151 КЗпП).

2.8.4. Для застосування дисциплінарного стягнення необхідні наступні документи:

- доповідна записка на ім'я керівника;
- письмове пояснення від порушника трудової дисципліни, при відмові - акт про відмову пояснень.

2.8.5. Режими роботи регулюються Колективним договором **Підприємства** при дотриманні норм трудового законодавства, Угод і цього Договору.

Дозволити тривалість зміни 12 годин робітникам поверхні дільниць АПК, ТКП, ВТК, енергомеханічної служби, табельної, лампової, здоров'я пункту, враховуючи графік руху транспорту з доставки працівників на шахту, не виходячи з річного балансу робочого часу, а також у зв'язку з нестачею кваліфікованих кадрів. Дозволити тривалість зміни 24 години сторожам дільниці АПК. Облік робочого часу до оплати проводиться поквартально.

2.8.6. До працівників **Підприємства** за добросовісну працю застосовуються види заохочень, обумовлені Правилами внутрішнього трудового розпорядку і Колективним договором.

Заохочення, що застосовуються до працівника **Роботодавцем**, узгоджуються з **Профспілками**, оформляються наказом (розпорядженням) і заносяться в трудову книжку.

Застосовуються наступні види заохочення (ст. 143 КЗпП).

1. Оголошення подяки.
2. Занесення на дошку пошани.
3. Нагородження почесною грамотою.
4. Нагородження цінним подарунком.
5. Преміювання: до ювілейних і пам'ятних дат, святкових дат і професійних свят.

2.8.7. Розірвання трудового договору за ініціативою **Роботодавця** з працівниками за появу на території підприємства в робочий час в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння проводиться за узгодженням з профспілковою організацією, якщо цей стан оформлений підтверджуючими документами відповідних установ згідно п. 7 ст. 40 КЗпП.

2.8.8. За спізнення та ранній вихід з робочого місця застосовується дисциплінарне стягнення, а оплата праці здійснюється за фактично відпрацьований час.

2.9. Професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації

2.9.1. **Роботодавець** надає можливість та забезпечує право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівникам, що виконують свої трудові обов'язки.

2.9.2. **Роботодавець** спільно з **Профспілками** визначає необхідність професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на умовах, обумовлених цим Колективним договором.

2.9.3. **Роботодавець** організовує професійне навчання працівників та інші види підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робочих кадрів.

Фінансування професійного розвитку кадрів на виробництві здійснюється за рахунок коштів підприємства та за рахунок інших незаборонених законодавством джерел.

Фінансування професійного навчання кадрів за замовленням інших підприємств, організацій і установ здійснюється на договірних умовах за кошти замовника.

Професійне навчання працівників може здійснюватися по його бажанню за рахунок власних коштів і за рахунок інших фізичних або юридичних осіб (ст. 15 Закону України від 12.01.2012 р. №4312-VI) «Про професійний розвиток працівників» зі змінами внесеними законом від 05.07.2012 р. №5067-VI.

При навчанні працівника за рахунок коштів підприємства - обов'язок працівника, після одержання виробничого навчання, відпрацювати на підприємстві (підрозділі) не менше 1 року. У разі звільнення за власним бажанням, без вказівки поважної причини (ст. 38 КЗпП) або звільнення за порушення законодавства, трудової дисципліни і правил техніки безпеки, працівник зобов'язаний відшкодувати **Підприємству** витрати на навчання, про що працівник повідомляється до початку навчання під розпис.

2.9.4. **Роботодавець** може укладати договори з працівниками **Підприємства** які навчаються або направлені на навчання у вищі і середні учбові заклади за професіями, необхідними **Підприємству**. Обов'язковими умовами договору є:

- обов'язок **Роботодавця** здійснювати оплату за навчання на умовах укладеного тристороннього договору між учбовим закладом, працівником і **Роботодавцем**;
- обов'язок працівника, після одержання освіти, відпрацювати на **Підприємстві** по придбаній професії не менше 3-х років;
- обов'язок працівника, у разі умисного порушення умов договору або відмови відпрацювати на **Підприємстві**, відшкодувати витрати **Роботодавцю** на навчання.

2.9.5. Дітям загиблих на виробництві осіб, що поступають або навчаються у вищих або середніх учбових закладах України у віці до 23 років (у випадку якщо на них не розповсюджується дія Указу Президента України «Про державну підтримку дітям, які вчаться по гірничих спеціальностях, чії батьки загинули або стали інвалідами на вугледобувних підприємствах» від 05.05.99 р. № 524/99) до внесення змін в чинне законодавство оплати за навчання здійснювати за рахунок коштів **Підприємства** на умовах, визначених Колективним договором незалежно від профілю навчання.

2.10. Припинення трудових відносин

2.10.1. Трудові відносини між працівниками і **Роботодавцем** можуть бути припинені на підставі згоди сторін, за ініціативою працівника або за ініціативою **Роботодавця**.

2.10.2. За згодою сторін трудові відносини можуть бути припинені у будь-який час, обумовлений сторонами.

2.10.3. Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений термін, попередивши про це **Роботодавця** письмово за два тижні.

2.10.4. При розірванні трудового договору з поважної причини (зміна місця проживання, хворобу працівника і членів його сім'ї або батьків) **Роботодавець** повинен розірвати договір в строк, про який просить працівник.

2.10.5. У випадку, якщо працівник за своєю ініціативою розриває безстроковий трудовий договір з причини нестворення на його робочому місці безпечних умов праці, **Роботодавець** зобов'язаний відповідно до Закону України «Про охорону праці», при звільненні виплатити працівнику допомогу у розмірі 3-х місячного заробітку.

2.10.6. У разі відмови працівника виконувати доручену роботу по мотивах небезпечної для його здоров'я або життя виробничої ситуації на робочому місці, конфліктна ситуація розглядається представниками державного нагляду за охороною праці спільно з представниками **Роботодавця** і **Профспілок**.

2.10.7. Обгрунтоване письмове подання на звільнення за ініціативою **Роботодавця** **Профспілки** розглядають на своєму засіданні (президії) в 15-ти денний термін, а за відсутності працівника - за його письмовою заявою, при повторному нез'явленні (у обумовлений 15-ти денний термін) працівника на засідання органу **Профспілок** без поважної причини, подання розглядається без присутності працівника, якщо він був повідомлений **Роботодавцем** про час проведення засідання належним чином.

2.10.8. Звільнення і прийом працівника за особистою заявою з одного **Підприємства** галузі на іншу, зокрема у зв'язку з переведенням, не перериває трудовий стаж, обчислюваний для встановлення виплат і компенсацій відповідно до Галузевої угоди і Колективного договору, при умові, якщо період між звільненням з колишнього місця роботи і прийомом на нове місце не перевищує одного місяця (п. 5.2. абз. 3 Галузевої угоди).

2.10.9. Розірвання трудового договору з працівником – членом **Профспілок** – за ініціативою **Роботодавця** здійснюється відповідно до чинного законодавства тільки за попереднім погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації **Підприємства** (структурного підрозділу, відокремленого підрозділу, товариства і т.д.), окрім випадків повної ліквідації **Підприємства**.

Розірвання трудового договору з працівником – членом **Профспілки** – за ініціативою **Роботодавця** або уповноваженого ним органу на підставах, передбачених розділом 9 Гірничого Закону України, здійснюється з відома профспілкового органу **Підприємства**.

При розірванні трудового договору за ініціативою **Роботодавця** працівник одержує на руки завірнену копію наказу про звільнення з вказівкою статті КЗпП України, відповідно до якої здійснюється його звільнення (п. 5.3. Галузевої угоди).

2.10.10. **Профспілки** повідомляють **Роботодавця** про ухвалені рішення у письмовій формі в триденний термін після його ухвалення. У разі пропуску цього терміну вважається, що **Профспілки** дали свою згоду на розірвання трудового договору. Рішення **Профспілок** про відмову згоди на розірвання договору повинне бути обгрунтованим. Якщо в рішенні немає обгрунтування відмови згоди на звільнення, **Роботодавець** має право звільнити працівника без згоди **Профспілок**.

2.10.11. **Роботодавець** і **Профспілки** проводять сумісні засідання з питання скорочення і лише після цього видають наказ, який попереджає працівника про майбутнє звільнення.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити персонально кожного працівника з наказом. Працівник зобов'язаний розписатися в наказі і поставити дату ознайомлення з ним, яка і буде датою ведення 2-місячного відліку.

2.10.12. Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівнику належним чином оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок, з виплатою йому всіх не заперечуваних сум, що належать йому від **Підприємства**.

2.11. Робочий час, час відпочинку

Сторони домовилися:

2.11.1. Трудовий розпорядок Підприємства включає:

- порядок чергування робочого часу і часу відпочинку;
- розпорядок роботи структурних підрозділів **Підприємства**;
- внутрішній трудовий розпорядок дня працівників **Підприємства** (час прибуття на **Підприємство**, на проведення наряду, переодягання, пересування до робочого місця і т.д., аж до відбуття з **Підприємства**) встановлюється відповідними Правилами, які є невід'ємною частиною Колективного договору шахти;
- графік роботи і маршрут руху службового автотранспорту по доставці робітників на роботу та з роботи;
- перелік професій і посад з ненормованим робочим днем.

Порядок ознайомлення з Правилами внутрішнього розпорядку визначається Колективним договором і контролюється профспілковим комітетом **Підприємства**.

2.11.2. Умови регулювання робочого часу здійснюються на підставі правових нормативних актів у сфері праці, колективним договором.

2.11.3. Тривалість робочого часу не може перевищувати:

- | | |
|--|--|
| - для працівників, зайнятих на підземних роботах | - 30 годин на тиждень; |
| - для гірничих майстрів підземних діляниць | - 35 годин на тиждень з урахуванням часу видачі нарядів і здавання звітів; |
| - для інших працівників | - 40 годин в тиждень. |

Надурочними вважаються роботи понад встановлену цим Колективним договором тривалість робочого часу.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 120 годин на рік (ст. 65 ЗпП України).

2.11.4. Працівникам Підприємства надається два вихідні дні на тиждень. Загальним вихідним днем є неділя, окрім робіт на процесах, що забезпечують життєдіяльність **Підприємства**.

Перелік таких робіт (діляниць, цехів, професій) узгоджується з профспілковим комітетом **Підприємства** і додається до Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Робота у вихідний день компенсується оплатою в подвійному розмірі або за бажанням працівника надається інший день відпочинку.

У зв'язку з складними гірничо-геологічними умовами шахт за рішенням трудових колективів **Підприємства** може встановлювати змінний графік роботи.

Остання неділя серпня – професійне свято працівників вугільної промисловості День шахтаря.

День шахтаря є вихідним днем всіх працівників **Підприємства**.

31 грудня (Новий рік) 3 і 4 зміни вважати неробочими (п. 8.3. Галузевої угоди) і роботу з 20-00 годин оплачувати в подвійному розмірі, як в святковий день.

Під час чергування у зв'язку з виробничою необхідністю керівників на підприємстві, у вихідні і святкові дні їм надається інший день (час) відпочинку впродовж одного місяця з дня чергування, тривалістю рівної тривалості чергування (п. 8.3. абз. 5 Галузевої угоди).

2.11.5. Доставка працівників на роботу і з роботи має здійснюватися службовим транспортом безоплатно за умови знаходження **Підприємства** на відстані більше 3 км від населеного пункту (мікрорайону) і відсутності інших видів громадського транспорту.

Питання організації перевезення працівників обумовлюється Колективним договором.

У разі відсутності можливості доставки працівників на роботу і з роботи службовим автотранспортом підприємство може компенсувати витрати працівнику на проїзд громадським

транспортном. Порядок і розмір компенсації визначається Колективним договором (п.8.5. Галузевої угоди).

2.11.6. Не допускати при складанні графіків роботи тривалості змін в підземних умовах більше 6 годин.

2.11.7 Роботодавець може доручити працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику за його згодою відпустку.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу (стаття 60 «Кодекса законів про працю України»).

Дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють час на свій розсуд, на них не поширюється правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього кодексу (стаття 60 «Кодекса законів про працю України»).

2.12. Надання відпусток

2.12.1. Щорічні відпустки працівникам **Підприємства** надаються тривалістю і в порядку, визначеному Законом України «Про відпустки» і постановою Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про відпустки».

2.12.2. Зберігається відпустка раніше встановленою загальною тривалістю за працівником, що користувався відпусткою більшої тривалості, ніж визначено відповідно до закону та інших нормативно-правових актів, на весь час роботи на даному **Підприємстві** на посадах, професіях, роботах, що давали йому право на цю відпустку і за наявності умов, по яких вона надається.

2.12.3. Такий же порядок розповсюджується на працівника, прийнятого на **Підприємстві** по переведенню з іншого **Підприємства** вугільної промисловості. При цьому тривалість відпустки цього працівника не може бути вищою тривалості відпустки працівників даного **Підприємства**, яка була встановлена на цих роботах до ухвалення Закону України «Про відпустки». Частина відпустки, яка перевищує тривалість, встановлену законодавством, оплачується за рахунок прибутку **Підприємства**.

2.12.4. Щорічні додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці і за особливий характер праці (ст. 7 і 8 Закону України «Про відпустки») надаються працівникам, зайнятим в несприятливих умовах праці за Списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України.

2.12.5. Конкретна тривалість цих відпусток встановлюється Колективним або трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умов праці (під час надання щорічних додаткових відпусток за роботу з шкідливими і важкими умовами праці) і часу зайнятості в цих умовах.

2.12.6. У стаж роботи, який дає право на щорічні додаткові відпустки (ст. 7 і 8 Закону України «Про відпустки»), зараховується час перебування працівника по тимчасовій непрацездатності у зв'язку з травмою на виробництві (за відсутності його вини) і профзахворюванням.

При цьому загальна тривалість основної і додаткової відпустки не повинна перевищувати 69 календарних днів в рік.

Ця частина додаткової відпустки надається за рахунок коштів **Підприємства**.

2.12.7. Графік відпусток складається з урахуванням інтересів виробництва і робітників до 5 січня і узгоджується з **Профспілками**.

Зміна графіка відпусток допускається тільки по письмовій згоді працівника.

Про дату початку відпустки працівник письмово інформується не пізніше, ніж за 2 тижні до встановленого графіком його початку (п. 8.7. Галузевої угоди).

2.12.8. Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості на протязі 2-х років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року працівникам, що мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу з шкідливими і важкими умовами або з особливим характером праці.

2.12.9. **Роботодавець** за узгодженням з **Профспілками**, за бажанням працівника частину щорічної відпустки може замінити грошовою компенсацією.

При цьому тривалість щорічної і додаткової відпустки, що надається працівнику, не повинна бути менше 24 календарних днів.

2.12.10. **Роботодавцю** забороняється (за власною ініціативою) надавати працівнику відпустку без оплати, зокрема внаслідок простою **Підприємства**.

2.12.11. Надання відпусток без збереження заробітної плати здійснювати згідно ст. 25 Закону України «Про відпустки».

2.12.12. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 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 загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті (стаття 26 «Кодекса законів про працю України»).

2.12.13 Додаткова відпустка за особливий характер праці тривалістю 4 дня надається оператору комп'ютерного набору.

2.13. Гендерна рівність

13.1. Сторони домовились:

13.1.1. Ураховувати, що відносини між Роботодавцем і працівниками, а також між працівниками установи будуються на засадах гендерної рівності та недопущення будь-яких дискримінаційних дій.

13.1.2. Вживати заходів, спрямованих на формування гендерної культури трудового колективу.

13.2. Зобов'язання Роботодавця :

13.2.1. Забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків (ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

13.2.2. Створювати умови праці, які дозволять жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

13.2.3. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

13.3. Зобов'язання Профспілкового комітету:

13.3.1. Забезпечити розгляд скарг працівників підприємства на випадки дискримінації протягом 5 днів з дня надходження скарги та контролювати вжиття адміністрацією заходів щодо усунення проявів дискримінації, за її наявності.

Профспілкова сторона зобов'язується

Сумісно з **Роботодавцем** вирішувати питання робочого часу і часу відпочинку.

Погоджувати графіки змінності і надання відпусток, введення підсумкового обліку робочого часу, проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні і т.д.

III. Сфера виробничої діяльності

3.1. **Сторони** визнають, що головними цілями економічної політики **Підприємства** за рахунок зростання обсягів виробництва і поліпшення якості продукції, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, а також зростання рівня грошових доходів працівників, у зв'язку з чим **Роботодавець** зобов'язується:

3.1.1. Забезпечувати виконання **Підприємством** встановлених виробничих програм і фінансових планів.

Створювати і постійно підтримувати відповідні організаційно - технічні і економічні умови виконання **Підприємством** встановлених виробничих завдань.

3.1.2. При затвердженні виробничих завдань і фінансових планів **Підприємства** враховувати гірничо-геологічні, гірничотехнічні та інші виробничо-економічні особливості і умови роботи кожного, а також ухвалені рішення Ради директорів **Підприємства** і думку **Профспілок**.

3.1.3. Сприяти трудовому колективу в забезпеченні збільшення обсягу виробництва, в припиненні його спаду, в зміцненні трудової дисципліни, підвищенню життєвого рівня робітників і зниженню соціальної напруженості в колективах.

3.1.4. Своєчасно і в повному обсягу забезпечувати матеріально - технічними ресурсами, необхідними для виконання затверджених виробничих програм, відповідно до їх заявок і затверджених фінансових планів.

3.1.5. У разі неповних розрахунків генеруючих компаній за вугілля, поставлене відповідно до затвердженого Міністерство енергетики України місячного завдання, **Підприємство** має право в подальшому місяці зменшити поставки вугілля генеруючим компаніям в обсягах, еквівалентних сумам недоотриманих платежів.

3.1.6. З метою вдосконалення знань за правилами безпеки, новим технологіям ведення гірничих робіт, підвищення професіоналізму, проводити один раз в 3 роки підвищення кваліфікації працівників і фахівців в галузевих центрах підготовки, інших учбових закладах.

Вважати перепідготовку кадрів невід'ємною складовою частиною виробничої діяльності **Підприємства** і розглядати зростання професійної компетенції працівників як основний критерій при призначенні окладу, призначенні на нову посаду. Кошти на ці цілі обов'язково передбачати в колективному договорі.

3.1.7. Забезпечити участь представників профспілок в роботі робочих і колегіальних органів **Підприємства** із завчасним інформуванням про дату проведення і порядок денний і забезпеченням необхідними інформаційними матеріалами.

3.1.8. Забезпечити щоквартальне проведення аналізу виробничої і фінансово-господарської діяльності **Підприємства** з метою виявлення резервів підвищення ефективності виробництва, поліпшення використання матеріальних, фінансових і трудових ресурсів.

Результати аналізу доводити до відома профспілкової сторони цього договору.

3.1.9. Не залишати без розгляду пропозиції колективів (його окремих членів) по поліпшенню роботи **Підприємства**, оптимізації виробничих витрат; про результати розгляду і вжиті заходи інформувати колективи, в т.ч. через профспілкову організацію.

3.1.10. **Роботодавець** зобов'язується брати участь в заходах **Профспілок**, як сторони договору, щодо захисту трудових і соціально економічних прав працівників на запрошення.

3.1.11. Здійснювати обов'язкове працевлаштування випускників профільних учбових закладів всіх рівнів акредитації, які вчилися за кошти **Підприємства** по напрямку (п. 6.7. Галузевої угоди).

3.1.12. Здійснювати заходи по залученню кваліфікованих молодих фахівців і робітників на **Підприємстві** (п. 6.7. Галузевої угоди).

3.1.13. Створювати умови на **Підприємстві** для стажування і проходження практики учнями і студентами профільних учбових закладів (п.6.7. Галузевої угоди).

3.1.12.1.1. Направляти молодь, яка бажає придбати гірничу спеціальність, в учбові заклади для навчання за рахунок підприємства з подальшим працевлаштуванням (п. 6.7. Галузевої угоди).

IV. Сфера економічної діяльності

4.1. Роботодавець зобов'язується:

4.1.1. Привертати галузеву науку для виробництва техніко-економічної експертизи, технічних і робочих проектів будівництва і реконструкції об'єктів **Підприємства** з метою виключення застосування в проектах неефективних рішень.

4.1.2. Передбачити з метою забезпечення нормального бюджетного фінансування **Підприємства** при розрахунку розміру державної підтримки:

- витрати на капітальні вкладення на реконструкцію шахтного фонду, розвиток виробничої і соціальної сфери;
- витрати на реалізацію мінімальних соціальних і трудових гарантій, передбачених чинним законодавством, Галузевою угодою і цим **Договором**.

4.2. Всі установи і організації, що знаходяться на балансі і не мають відношення до основної діяльності **Підприємства**, можуть передаватися у ведення місцевих органів самоврядування з відома **Роботодавця**, **Профспілок** і зборів (конференції) трудового колективу відповідно до чинного законодавства.

З метою збереження лікувально-оздоровчої бази, **Підприємству** забороняється без згоди **Профспілок** передача і продаж санаторія-профілакторія, баз відпочинку, дитячого оздоровчого табору в комунальну і іншу власність.

4.3. Погашення заборгованості по зарплаті здійснювати згідно графікам, узгодженим з профкомом і профспілками, визначивши джерела фінансування.

4.4. Профспілки:

- бере участь в переговорах з питань корпоратизації, реформування, приватизації, консервації, реорганізації, перепрофілювання виробництва, ліквідації, оренди або концесії, роздержавлення підприємств (відокремлених підрозділів), передачі їх майна юридичним або фізичним особам на умовах оренди, лізингу, концесії, при застосуванні інших форм державно-приватного партнерства, включається до складу відповідних комісій, представляє права і інтереси працівників під час здійснення цих процедур;
- спільно з керівниками забезпечують в колективах широку гласність проведення приватизації, організовують із залученням фахівців навчання працівників підприємств, профспілкового активу основам приватизації;
- бере участь в рішенні питань продажу, передачі і здачі в оренду приміщень і об'єктів соціально-культурного побуту;
- **Профспілки** здійснюють громадський контроль за витрачанням коштів, одержаних від продажу або здачі в оренду приміщень і об'єктів соціально-культурного побуту;
- здійснює громадський контроль за розподілом акцій, що безоплатно продаються на пільгових умовах.

Відповідний орган профспілки висуває на конференції (зборах) трудового колективу кандидатів для обрання в наглядову раду акціонерного товариства.

Організовує контроль за додержанням встановлених графіків і термінів введення тарифних ставок і окладів не нижче, передбачених Галузевою угодою;

- здійснює контроль за додержанням співвідношень ставок і окладів між професіями;
- регулярно контролює правильність оплати простоїв (пункт 9.10 Галузевої угоди).

4.5. **Профспілки** здійснює суспільний контроль над надходженням, розподілом і цільовим використанням бюджетних коштів державної підтримки. У випадку якщо **Підприємство** несвоєчасно виплачує заробітну плату або має заборгованість по ній, **Профспілки** мають право перевіряти надходження і використання коштів, одержуваних від реалізації продукції. **Роботодавець** і його представники сприяють в цьому **Профспілкам**.

4.6. З метою підвищення соціального захисту працівників підприємств і напряду частини коштів для реінвестування в підприємства вугільної промисловості, взяти участь в створеному на галузевому рівні професійному не державному пенсійному фонді «Шахтар». Мінімальний розмір коштів підприємства, що направляються на ці цілі, визначити після встановлення в Галузевій угоді.

4.7. Джерелами фінансування положень Колективних договорів є кошти підприємств, одержані в результаті їх фінансово – господарської діяльності, а також кошти державної підтримки виділені з державного бюджету і позабюджетних коштів на ці цілі.

При реалізації положень Колективного договору віднесення витрат на собівартість продукції (робіт, послуг) або на прибуток, що залишається у розпорядженні підприємства, здійснювати згідно чинному законодавству (п.4.15 Галузевої угоди.)

4.8. **Роботодавець** згідно з угодою робить відрахування на страхування членів добровільних пожежних дружин на підставі «Положення про порядок і умови обов'язкового особистого страхування працівників відомчої і місцевої пожежної охорони і членів добровільних дружин (команд)», затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.1995г. №232.

4.9. Брати участь в суспільній організації «Всеукраїнське міжгалузеве об'єднання організації роботодавців вугільної промисловості «Укрвуглеработодавець» з щомісячною виплатою членських внесків на підставі наказу Міністерства енергетики України від 21.11.2011 р. №728 і Свідоцтва №018 «Про членство у всеукраїнському міжгалузевому об'єднанні «Укрвуглеработодавців» АТ «Лисичанськвугілля».

4.10. Враховуючи, що шахта є гірничим підприємством підвищеної небезпеки (розділ IV п.1 пункт 1 Правил безпеки у вугільних шахтах НПА ОП 10.010110), з метою створення належних і безпечних умов праці, запобігання нещасним випадкам і професійних захворювань, грошові кошти за реалізовану вугільну продукцію, що поступили, для забезпечення життєдіяльності підприємства, в першу чергу прямують на виплату заробітної плати, оплату електроенергії, матеріалів, об'єднання, послуг.

V. Нормування та оплата праці

5.1. Основні положення

5.1.1. Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором Работодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-технічних якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. (Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР зі змінами).

5.1.2. Основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно встановлених норм праці. Основна заробітна плата встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і посадових розцінок для робітників та посадових окладів.

5.1.3. Посадові оклади встановлює **Работодавець** відповідно посаді і кваліфікації працівника. За результатами атестації **Работодавець** має право змінювати посадові оклади працівників у межах затвердженої в установленому порядку схеми посадових окладів (мінімальних та максимальних розмірів окладів по відповідних посадах).

5.1.4. Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, включає доплати, надбавки, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи **Підприємства** за рік, інших видів заохочувальних виплат.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми. (Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР зі змінами).

5.1.5. Основою регулювання оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на підставі складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). (Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР зі змінами).

5.1.6. Колективним договором встановлюються системи стимулювання праці (преміювання, заохочувальні виплати, доплати і надбавки і т.п.) і визначаються межі прав **Работодавця** щодо зменшення розміру доплат, надбавок, премій і т.п.

5.1.7. Право працівника на оплату праці, яке витікає з нормативно-правових і інших актів у сфері праці, Угод, Колективного договору, не може бути порушено у зв'язку з відсутністю коштів на оплату праці або по інших підставах.

5.2. Домовленість сторін

Сторони домовилися про наступне:

5.2.1. Коефіцієнти співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і службовців шахти і мінімального місячного посадового окладу приведені в Додатку № 3 до Колективного договору.

Посадовий оклад директора, встановлюються по приведеним в таблицях схемам посадових окладів у випадку, якщо цей керівник працює не за контрактом (п.11 розділу 9 Галузевої угоди).

Майстрам, начальникам дільниць і цехів, іншим працівникам, крім зайнятих на підземних роботах при їх постійній зайнятості (не менше 50% робочого часу) на дільницях, в цехах і на виробництвах, де більше половини працівників одержують доплати за шкідливі умови праці, встановлюються аналогічні доплати в розмірі до 12%, а за особливо шкідливі умови праці до 24% посадового окладу.

Конкретний розмір доплат визначається виходячи з атестації робочого місця вказаних працівників за умов праці з урахуванням розмірів доплат, встановленим працівникам на даній дільниці, цеху, виробництві (п.12 розділу 9 Галузевої угоди).

5.2.2. Міжкваліфікаційні співвідношення розмірів тарифних ставок (окладів), посадових окладів працівників **Підприємства** встановлюються відповідно до Галузевої угоди з дотриманням Закону України «Про оплату праці».

Коефіцієнти співвідношень розмірів годинних тарифних ставок для робочих шахт, зайнятих гірничо-капітальних роботах і мінімальної годинної тарифної ставки приведені в Додатку № 2 до Колективного договору.

Конкретні умови оплати праці працівників **Підприємства** встановлюються в Колективному договорі.

5.2.3. **Роботодавець** сумісно з **Профспілками** може звернутися в Міністерство енергетики України про виділення додаткових коштів на часткове покриття витрат з оплати праці для введення тарифних ставок та посадових окладів, встановлених у розмірах, що перевищують законодавчо встановлений прожитковий мінімум для працездатних осіб з наданням відповідних розрахунків і обґрунтувань.

5.2.4. Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам проводиться **Роботодавцем** згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом **Профспілок**.

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначається професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників (Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР зі змінами).

5.2.5. Право на підвищення розряду мають робітники, що успішно виконують роботи вищого розряду не менш 3-х місяців і склали іспит кваліфікаційної комісії.

5.2.6. Посадові оклади встановлюються згідно посади і кваліфікації **Роботодавцем**. По результатам атестації посадові оклади можуть бути змінені в межах затверджених мінімальних і максимальних розмірів окладів.

5.2.7. Вважати виплату поточної заробітної плати в повному обсязі першочерговим платежем.

Встановити наступний порядок розподілу коштів на виплату заробітної плати: після виплати 100% поточної заробітної плати, залишок коштів прямує на погашення заборгованості по заробітній платі минулих періодів.

5.2.8. До повного погашення заборгованості по заробітній платі щомісячно представляти **Профспілкам** звітність щодо ефективності використання коштів, у тому числі і на оплату праці, формою, запропонованою трудовим арбітражем, створеним для рішення Колективного трудового спору на галузевому рівні.

5.2.9. У разі порушення **Роботодавцем** законодавства про працю, норм Галузевої угоди і цього Договору, які привели до порушень термінів і повноти виплати поточної заробітної плати, а також невиконання затверджених графіків погашення заборгованості, спільно проводити аналіз причин таких порушень і планування заходів по поліпшенню положення.

5.2.10. Забезпечити обов'язкову наявність на **Підприємстві** затверджених в установленому порядку Положень про оплату праці, умов регулювання фондів оплати праці, Положень про преміювання (як поточного, так і разового характеру), порядку оформлення і одержання працівниками одноразових виплат, а також всіх галузевих нормативних і розпорядчих документів, регулюючих питання оплати і нормування праці.

Положення про оплату праці ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» приведені в Додатку № 1 до Колективного договору.

5.2.11. Не допускати видів оплати праці, не передбачених Колективними договорами, а також їх зміни без узгодження з профспілками відповідного рівня.

5.2.12. Вважати обов'язковим для **Роботодавця** відповідно до ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» розгляд і виконання представлень про усунення порушень норм колективних договорів, Галузевої угоди, а також трудового законодавства, виданих представниками профспілкової сторони колективних договорів.

5.2.13. У разі незгоди **Роботодавця** з одержаним представленням, він зобов'язаний звернутися з даного питання в постійно діючу комісію, що здійснює контроль за виконанням Колективного договору.

5.2.14. Здійснювати своєчасну індексацію заробітної плати у зв'язку із зростанням індексу
живних цін згідно чинному законодавству.

5.2.15. У разі порушення термінів виплати заробітної плати компенсувати працівникам
повідно до чинного законодавства втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням
термін її виплати.

5.2.16. Не допускається застосування коефіцієнтів, що зменшують індивідуальну зарплату
працівника нижче за рівень тарифної ставки, залежно від колективних результатів виробничої
активності або витрачання коштів на оплату всього підприємства, його структурного підрозділу або
її частини – бригади, ланки.

5.3. Форми і системи оплати праці

5.3.1. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових
окладів, умови введення і розміри надбавок, доплат, премій, винагород і інших заохочувальних і
компенсаційних виплат встановлюються на Підприємстві цим **Договором** з додержанням норм і
гарантій, передбачених законодавством і Галузевою угодою.

У АТ можлива самостійна розробка системи оплати праці, преміювання і пільг, заснованих
на досвіді прогресивних вітчизняних і зарубіжних компаній, за умови додержання гарантій,
передбачених законодавством, Генеральною і Галузевою угодою (п. 9.5. абзац 2 Галузевої угоди).

5.3.2. На **Підприємстві** застосовуються наступні системи оплати праці:

- відрядна оплата;
- почасова оплата;
- акордова оплата.

5.3.3. Положення з організації оплати праці на **Підприємстві** приведені в Додатку № 5 до
Колективного договору.

5.3.4. При підвищенні державного розміру прожиткового мінімуму, встановленого для
працездатних осіб, розміри тарифних ставок, посадових окладів, соціальних гарантій, передбачені
Галузевою угодою і Колективним договором, підлягають підвищенню у встановленому законом
порядку з обов'язковим підвищенням розміру планового фонду оплати праці.

5.3.5. У випадку підвищення тарифних ставок (окладів) проводити відповідне коригування
виплат, які нараховуються відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого
1995 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» з урахуванням
фінансових можливостей підприємства, погоджувати з профспілковою стороною (п. 9.5. абз. 3.
Галузевої угоди).

5.3.6. Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх
складності, а працівників залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою
для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника
першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок
(посадових окладів). (Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1998 р. №108/95-ВР зі змінами).

5.4. Плановий фонд оплати праці

5.4.1. Плановий фонд оплати праці **Підприємства** розподіляється на фонди:

- основної заробітної плати;
- додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних і компенсаційних виплат;

5.4.2. Плановий фонд оплати праці **Підприємства** визначається одночасно зі
встановленням планів (завдань) по обсягам виробництва і інших показниках і не підлягає зміні
протягом планового періоду (окрім випадків зміни тарифних ставок).

5.4.3. Зміна планового фонду оплати праці щомісячно корегується залежно від фактичних
результатів роботи **Підприємства** в порядку, обумовленому Галузевою угодою і відповідними
нормативними актами.

Порядок корегування фонду оплати праці приведені в Додатку № 10 до Колективного
договору.

5.5. Норми праці

5.5.1. Норми праці встановлюються з метою регулювання інтенсивності роботи працівників. До норм праці відносяться норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності. Якщо норми не встановлені, інтенсивність праці регулюється встановленням обсягів посадових обов'язків, визначенням **Роботодавцем** працівнику трудового завдання відповідно цим обов'язкам.

5.5.2. Норми виробітку – встановлений обсяг робіт (кількість одиниць продукції) певної якості, який повинен виконати працівник або група працівників відповідної кваліфікації впродовж встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

5.5.3. Норма часу – витрати робочого часу на виконання встановленого обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції) працівником або групою працівників відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов.

5.5.4. Норма обслуговування – кількість знарядь праці, одиниць обладнання, виробничих і допоміжних потужностей, які повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації впродовж встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов. Особливою формою норми обслуговування є норми управління, які визначають кількість працівників, підлеглих керівнику.

5.5.5. Норма чисельності – кількість працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання певних обсягів робіт (виготовлення одиниць продукції), виробничих або управлінських функцій впродовж встановленого робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

5.5.6. Умови праці, які повинні враховуватися при розробці норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування.

Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

- справний стан машин, верстатів і пристосувань;
- належна якість матеріалів і інструментів, необхідних для виконання роботи, їх своєчасне надання;
- своєчасне постачання виробництва електроенергією, газом і іншими джерелами енергоживлення;
- своєчасне забезпечення необхідною технічною документацією;
- здорові і безпечні умови роботи (додержання правил і норм техніки безпеки, необхідне освітлення, опалювання, вентиляція, усунення шкідливих чинників на робочому місці працівника (шуму, випромінювання, вібрації і інших чинників, які негативно впливають на здоров'я).

5.5.7. Організацію нормування праці працівників **Підприємства** здійснювати відповідно до КЗпП України. Введення нових, заміну і перегляд діючих норм праці здійснювати в порядку і за умовності підстав, передбачених Галузевою угодою.

Перелік галузевих норм і нормативів трудових витрат, обов'язкових для застосування на підприємствах вугільної промисловості, приведений в Додатках № 32 і 33 Галузевої угоди.

Централізовано розроблені норми і нормативи по праці, не узгоджені з **Профспілками**, вжити рекомендаційними для застосування (п.9.1. Галузевої угоди).

5.5.8. Повідомляти працівників про введення нових або зміну діючих норм праці не пізніше, ніж за місяць до введення або зміни; про зміну існуючих умов праці - не пізніше, ніж за два місяці до зміни.

5.5.9. Місцеві норми трудових витрат, розроблені на підприємствах методом технічного нормування на види робіт і умови, не охоплені галузевими збірниками норм і нормативів трудових витрат, подаються до головної організації з розробки нормативних документів для експертної оцінки. Після чого затверджується керівниками підприємства і узгоджується з профспілковим комітетом для застосування (п. 9.1. абз. 3, Галузевої угоди).

5.5.10. При організації нормування праці виходити з таких умов:

- а) введення, заміна і перегляд нових норм праці здійснюється **Роботодавцем** за узгодженням з профспілковим комітетом.
- б) основою по заміні або перегляду норм праці можуть бути:

- впровадження у виробництво за ініціативою **Роботодавця** організаційно-технічних заходів, що забезпечують зростання продуктивності праці;
- зміна гірничотехнічних, гірничо-геологічних, технологічних і організаційних умов, виходячи з яких були визначені норми праці;
- виявлення помилково встановлених норм праці;
- виконання норм праці менше ніж на 90 % або їх перевиконання на 20 % і більше протягом двох місяців поспіль більшістю робітників відповідної професії **Підприємства**. При цьому досягнення високого рівня виробітку за рахунок застосування працівниками (бригадою), за власної ініціативи нових засобів праці та передового досвіду, удосконалення своїми силами робочих місць, підвищення своєї професійної майстерності не може бути підставою для перегляду встановлених норм праці за ініціативою адміністрації;
- в) у всіх випадках при введенні і заміні норм праці обов'язкове їх економічне обґрунтування.

5.5.11. На шахтах з температурою повітря в очисних і підготовчих забоях, які перевищують нормативи, вказані в «Правилах безпеки у вугільних і сланцевих шахтах», застосовуються поправочні коефіцієнти до норм виробітку на підставі Єдиних норм виробітку на очисні роботи для вугільних шахт.

Щоквартально представляється на затвердження Генеральному директору і узгодження з профспілкою «Перелік діючих очисних і підготовчих забоїв, по яких вводяться поправочні коефіцієнти до ЄНВ».

5.6. Гарантії по оплаті

5.6.1. Розміри і умови застосування доплат, надбавок здійснюється на підставі **Колективного договору Підприємства**.

Положення про встановлення доплат і надбавок до посадових окладів і тарифних ставок **приведене** в Додатку № 6 до Колективного договору.

Положення про порядок встановлення і виплату надбавок керівникам професіоналам, фахівцям і службовцям за високі досягнення в праці і за виконання особливо важливої роботи на **термін її виконання** **приведене** в Додатку № 8 і 9 до Колективного договору.

Положення про порядок встановлення і виплати надбавок до тарифних ставок **кваліфікованих робітників, зайнятих на особливо відповідальних роботах за високу професійну майстерність** **приведене** в Додатку № 7 до Колективного договору.

5.6.2. Преміювання працівників **Підприємства** проводиться відповідно з Положенням про преміювання, яке є складовою частиною Колективного договору, розробляється **Роботодавцем** і **узгоджується з Профспілкою**.

Розміри премій по **Підприємству** обумовлені Положенням про преміювання робітників **Підприємства** і **приведені** в Додатку № 12 до Колективного договору.

5.6.3. Преміювання працівників **Підприємства** за виконання особливо важливих виробничих **завдань** здійснюється згідно Додатку № 13 до Колективного договору.

Преміювання працівників **Підприємства** за виконання додаткових завдань по видобутку **вугілля** і проведенню гірничих виробок здійснюється згідно Додатку №24 до Колективного **договору**.

5.6.4. Застосування коефіцієнта трудової участі КТУ і трудового внеску КТВ повинне **здійснюватися** згідно Положенню про застосування КТУ і КТВ (Додаток №30 до Колективного **договору**).

5.6.5. Винагорода за вислугу років виплачується всім працівникам **Підприємства** з **віднесенням витрат на собівартість продукції**. Виплати здійснювати щомісячно.

Положення про порядок виплати працівникам винагороди за вислугу років **приведене** в Додатку № 11 до Колективного договору, розробленого згідно з Положенням про порядок виплати **працівникам винагороди за вислугу років Галузевої угоди**.

5.6.6. За вимушені простої, що виникли не з вини працівника (через відсутність обсягів **робіт**, постачання матеріальними ресурсами і т.д.), нарахована заробітна плата для робітників не **може** бути нижче встановленої тарифної ставки за відпрацьований час з віднесенням витрат на **основну діяльність Підприємства** (підстава: акт простоїв і наказ по підприємству).

У разі надзвичайних ситуацій (бойові дії, загроза терористичних актів, стихійні біди, **оголошення карантину встановленого Постановою Кабінетом Міністрів України** із-за епідемії та

інші форс-мажорні обставини) оплата за вимушений простій здійснюється виходячи з присвоєної тарифної ставки (окладу), посадового окладу працівників (підстава: наказ по підприємству/підрозділу).

За час простою, у випадку виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя або здоров'я працівника або оточуючих його людей і навколишнього середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Протягом простою працівник може бути використаний для виконання робіт не за своєю спеціальністю і кваліфікацією (якщо це не суперечить законодавству та правилам техніки безпеки).

У цьому випадку при виконанні встановлених норм його праця повинна бути оплачена з розрахунку середньої заробітної плати, але не нижче за тарифної ставки (окладу) за місцем його основної роботи (п.9.10 Галузевої угоди).

5.6.7. Робота в святковий і неробочий день оплачується в подвійному розмірі в порядку, передбаченому ст. 107 КЗпП.

Оплата за роботу з 20 годин 31 грудня здійснюється в подвійному розмірі, як у святковий день (п.8.3. абзац 4 Галузевої угоди).

Робота у вихідний день компенсується за угодою між працівником і адміністрацією оплатою в подвійному розмірі або наданням іншого дня відпочинку.

Залучати працівників до роботи у вихідні, неробочі, святкові дні тільки у виняткових випадках і за узгодженням з профкомом, що передбачено ст.71.73.КЗпП України.

5.6.8.Проведення надурочних робіт можливе тільки у виняткових випадках, передбачених законодавством і лише з дозволом профспілкової сторони (ст. 64 КЗпП України).

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумкового обліку робочого часу, оплачується як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, в порядку, передбаченому частинами першої і другої цього пункту.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

5.6.9. Заробітна плата виплачується регулярно в робочі дні у строки, встановлені Колективним договором, але не рідше 2-х разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістьнадцять календарних днів і не пізніше за сім днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця складає не менше 50% тарифної ставки (посадового окладу) працівника за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

1. Виплата зарплати - не пізніше 7 числа.
2. Виплата авансу - не пізніше 22 числа.

Роботодавець зобов'язаний оплати праці працівникам здійснювати в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснювати після виконання зобов'язань з оплати праці. Своєчасність і обсяг виплати заробітної плати не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів і їх черговості (п. 9.13. Галузевої угоди).

5.6.10. При виявленні факту неповних нарахувань по заробітній платі і інших прирівняних до неї виплат з вини Підприємства, вказані суми підлягають виплаті одночасно з виплатою заробітної плати всім працівникам Підприємства за розрахунковий період.

5.6.11. Суми заборгованості по заробітній платі є кредиторською заборгованістю Підприємства перед працівниками.

5.6.12. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою по видах виплати, розміри основних утримань; суми зарплати підлягаючих виплаті і борги по зарплаті.

5.6.13. Здійснювати виплату заробітної плати в грошовому виразі.

5.6.14. Здійснювати виплату заробленої плати натурою за заявою працівника, продукцією, бажаною для працівника і за цінами не вище за собівартість, але не більш 30 % нарахованої заробітної плати за місяць за наявності письмової заяви працівника.

5.6.15. Утримання із заробітної плати за порушення, що не стосується виробничої діяльності, не проводиться, окрім випадків, передбачених законодавством.

5.6.16. Добові витрати для працівників, що направляються у відрядження, встановлюється наказом АТ «Лисичанськвугілля», відповідно до Інструкції, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998р. №59 «Про затвердження інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон» із змінами і доповненнями.

5.6.17. На підставі наказу керівника підприємства за узгодженням з профспілками, працівникам, за наявності фінансової можливості підприємства, (п.12.24 абз.3 Галузевої угоди) може нараховуватися:

а) премія:

За довголітню і добросовісну працю з нагоди ювілейних і пам'ятних дат у розмірі одного місячного посадового окладу (окладу), місячної тарифної ставки при стажі роботи у вугільній промисловості не менше 20 років, зокрема на підприємствах ВО «Лисичанськвугілля», ДХК «Лисичанськвугілля», державне підприємство «Лисичанськвугілля», ЗАТ «Лисичанськвугілля», ПАТ «Лисичанськвугілля», АТ «Лисичанськвугілля» та територіальній організації профспілки працівників вугільної промисловості та профспілкової організації незалежних профспілок гірників України не менше 10 років.

Ювілейними і пам'ятними датами вважати 45 років (при виході на пенсію за пільговим стажем), 50 років, 55 років, 60, 65 і 70 років.

до святкових дат і професійних свят згідно наказу по підприємству, не більш місячного посадового окладу;

б) матеріальна винагорода:

ветеранам війни, які працюють або працювали до виходу на пенсію, а також закріплені за рішенням міської ради ветеранів за підприємством до дня перемоги (9 травня);

воїнам-інтернаціоналістам до дня вшановування учасників бойових дій на території інших держав (15 лютого) і учасникам ліквідації аварії на Чорнобильській АС до дня Чорнобильської трагедії (26 квітня).

Розмір матеріальної винагороди встановлюється щорічно виходячи з фінансової можливості підприємства в розмірі до 50% законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

До професійного свята День шахтаря на підставі кошторису, затвердженого генеральним директором і узгодженої з профспілками наказом по шахті можуть здійснюватися заохочення і преміювання за рахунок коштів підприємства:

а) преміювання передовиків виробництва;

б) преміювання нагороджених відомчими знаками «Шахтарська слава», «Шахтарська доблесть»;

в) заохочення почесною грамотою з врученням грошової премії;

г) не працюючим ветеранам праці вручаються подячні листи з грошовою премією;

д) преміювання працівників із занесенням на дошку пошани;

е) здійснюються заохочувальні виплати інвалідам I і II групи;

ж) заохочувальні виплати сім'ям загиблих на виробництві.

Премія до святкових дат і професійних свят не нараховується протягом терміну дії дисциплінарного стягнення (ст. 151 КЗпП).

5.6.18. Порядок встановлення доплат за роботу у важких, шкідливих і особливо важких і особливо шкідливих умовах праці приведений в додатку № 32 до Колективного договору.

5.6.19. Порядок застосування ненормованого робочого часу і наданні додаткової відпустки приведений в Додатку № 14 до Колективного договору.

5.6.20. Порядок застосування для робітників на підземних роботах в діючих вугільних шахтах з шкідливими і важкими, особливо шкідливими і важкими умовами праці підвищених годинних тарифних ставок приведений в додатку № 31 до Колективного договору.

5.6.21. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку із закликком або зарахуванням на військову службу виплачувати вихідну допомогу у розмірі 2-х мінімальних заробітних плат (ст. 44 ст. 119 КЗпП). При поверненні з лав військової служби України покликаним з Підприємства працівникам надавати місце роботи.

5.6.22. Під час вступу на шахту працівника оплата праці за час його навчання в учбовому центрі шахти (ввідний інструктаж по техніці безпеки і ознайомлення з гірничими виробками) здійснюється на підставі наказу по шахті:

- для підземних працівників – по тарифній ставці робітника I розряду на підземних роботах;
- для працівників поверхні – по тарифній ставці робітника I розряду поверхні

(Положення з оплати за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчанні іншим професіям, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 28.06.1997р. №700).

5.6.23. При тимчасовому переведенні працівника, у зв'язку з виробничою необхідністю, з однієї шахти на іншу за наказом АТ «Лисичанськвугілля» оплата за час навчання в учбовому центрі шахти (ввідний інструктаж по техніці безпеки і ознайомлення з гірничими виробками) здійснюється по середньому заробітку по основному місцю роботи згідно з наказом по шахті.

5.6.24. При направленні працівників в навчально-курсний комбінат АТ «Лисичанськвугілля» для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання іншим професіям за ними зберігається середня заробітна плата по основному місцю роботи за час навчання згідно з наказом по шахті.

5.6.25. Дистанційна робота передбачає оплату праці в повному обсязі в строки, визначені трудовим договором (стаття 60 «Кодекса законів про працю України»).

5.7. Мінімальна заробітна плата. Тарифні ставки, оклади

5.7.1. Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників за будь-якою системою оплати праці.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховується доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я за роботу в нічний та надурочний час, роз'їздний характер робіт, премії до святкових та ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата робітника, який виконав місячну норму праці, є нижчою від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, Роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати проводиться доплата до рівня заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах не повного робочого часу, а також при невиконанні працівником у не повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Мінімальна заробітна плата у годинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці. (Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР зі змінами).

5.7.2. Установити у 2021 році мінімальну заробітну плату:

у місячному розмірі: з 1 січня 2021 року – 6000 грн., з 1 грудня 2021 року – 6500грн.;

у погодинному розмірі: з 1 січня 2021 року – 36,11 грн., з 1 грудня 2021 року – 39,12грн.

Установити у 2021 році прожитковий мінімум на одну працездатну особу: з 1 січня 2021 року – 2270 грн, з 1 липня - 2379грн, з 1 грудня – 2481 грн. (Закон України від 15.12.2020 р. №1082-Х «Про Державний бюджет України на 2021 рік»).

При зміні мінімальної заробітної плати або прожиткового мінімуму застосовувати норми відповідно до чинного законодавства.

5.7.3. Умови оплати праці, міжкваліфікаційні і міжпосадові співвідношення, розміри тарифних ставок і посадових окладів працівникам АТ визначаються додатком до розділу Галузевої угоди, чинним законодавством і вводяться в порядку і терміни, встановлені законодавством під контролем Міністерства енергетики та вугільної промисловості України, яке забезпечує реалізацію державної політики в оплаті праці і соціальному захисті працівників вугільної промисловості.

Тарифні сітки (схеми посадових окладів) на підприємствах формуються на основі тарифних ставок робітників першого розряду, які встановлюються в розмірах що перевищують законодавчо встановлений розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), визначених в таблицях додатків до Умов оплати праці (додаток до розділу 9 Галузевої угоди), якими враховані міжгалузеві, міжкваліфікаційні і міжпосадові співвідношення в оплаті праці.

Тарифні ставки (оклади, посадові оклади) розраховуються шляхом множення мінімальної годинної тарифної ставки (мінімального місячного окладу), розрахованої згідно п. 9.4.2 Галузевої угоди, на коефіцієнти співвідношень розмірів годинних тарифних ставок (окладів) робітників і посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, передбачених додатком до розділу 9 Галузевої угоди.

При цьому мінімальними гарантіями в оплаті праці обов'язковими для всіх підприємств галузі, які знаходяться у сфері Галузевої угоди, є розмір тарифної ставки (мінімального окладу) робітників першого розряду, що розраховується зі встановленого розміру мінімальної годинної тарифної ставки, яка розраховується із законодавчо-встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, збільшеного на коефіцієнти

3,234 - на підземних роботах;

1,514 - на роботах на поверхні шахт.

Норми Колективного договору, які допускають оплату праці нижче від норм, визначених Генеральною, Галузевою угодою, але не нижче від державних соціальних гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися тільки тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства, терміном не більше як 6 місяців (п. 9.4.1 Галузевої угоди).

5.7.4. Здійснювати оплату праці згідно з Положенням про оплату праці (Додаток № 1 до Колективного договору).

5.7.5. Перегляд діючих і введення нових тарифних ставок (окладів), посадових окладів, працівникам шахти здійснюється самостійно в порядку і терміни, встановлені діловою угодою на підприємстві системою оплати праці, з дотриманням соціальних норм і гарантій, передбачених чинним законодавством та Галузевою угодою.

При цьому мінімальна годинна тарифна ставка розраховується виходячи з середньомісячної норми робочого часу, розрахованої виходячи з норми тривалості робочого часу на відповідний рік (п. 9.4.2 Галузевої угоди).

5.7.6. Дотримувати співвідношення частини оплати за тарифами і окладами в розмірі до 70 % (з урахуванням доплат за роботу в нічний час і вечірній час і переміщення в шахті) до середньої робітної плати (п. 9.4.4 Галузевої угоди).

5.7.7. Норми Колективного договору, якими допускається оплата праці нижче норм, визначених генеральною і Галузевою угодою, але не нижче за державні норми і гарантії в оплаті праці, можуть прийматися тільки тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше, ніж шість місяців і з повідомленням про це вищого господарського і профспілкового органів (п. 9.4.5 Галузевої угоди).

5.7.8. **Роботодавець** гарантує мінімальний рівень заробітної плати працівників при виконанні норм праці (часу) у розмірі встановленої (присвоєної) тарифної ставки (окладу) але не нижче мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлених законодавством України, Галузевою угодою та цим Колективним договором.

Роботодавець зобов'язується вжити заходи по забезпеченню рівня середньомісячної заробітної плати працівників по Підприємству, але не нижче за розмір прожиткового мінімуму, затвердженого Законом для працездатної особи.

Профспілкова сторона зобов'язується

5.8. Здійснювати контроль за виконанням Законодавства про працю.

Сумісно з **Роботодавцем** розробляти напрями розподілу коштів фонду оплати праці, брати участь в рішенні питань оплати праці, розцінок, тарифних ставок, схем посадових окладів, умов ведення і розмірів надбавок, доплат, премій, винагород і інших заохочувальних, компенсаційних виплат.

VI. Питання безпеки праці і охорони навколишнього середовища

6.1. Сторони домовилися:

- заборонити введення в експлуатацію виїмкових і прохідницьких машин і обладнання, на яких відсутні або непрацездатні засоби знепилення, передбачені заводом-виробником;
- розробляти заходи щодо боротьби з пилом як професійною шкідливістю з вказівкою конкретних термінів виконання та очікуваних результатів і вести облік пилових навантажень на робочих місцях в установленому порядку;
- до упровадження заходів і в процесі роботи при перевищенні концентрації пилу у рудниковому повітрі на 10% технічно досяжного рівня (ТДР) залишкової запиленості норму виробки знижувати на 1 %. У випадку не визначення ТДР при розрахунках приймати санітарні норми;
- якщо засоби знепилювання не працюють з вини **Роботодавця** і рівень запиленості вищий ТДР, застосовувати вказаний вище коефіцієнт зниження норми, якщо ж з вини виконавців, то коефіцієнт не застосовувати.

6.2. На підставі результатів атестації робочих місць Працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими і шкідливими умовами праці, безкоштовно видавати молоко або рівноцінні харчові продукти.

6.3. На рівні не нижче за загальногалузеві норми забезпечувати працівників спецодягом, рукавицями, милом, засобами індивідуального захисту. Гарантувати їх збереження, прання, заміни та ремонт. Термін чергової видачі необхідних засобів індивідуального захисту обчислюється з моменту закінчення терміну їх експлуатації. Закріпити за кожним працівником, що працює в шкідливих умовах праці, індивідуальний респіратор із заміною фільтра згідно інструкції...».

Роботодавець повинен забезпечити спрямування на придбання ЗІЗ та ЗКЗ шахтарів коштів в обсязі не менше 3% від фактичного фонду оплати праці за попередній рік (не менше 3% від планового фонду оплати праці на поточний рік і для нових або реконструйованих підприємств). Зокрема обсяг коштів на придбання ЗІЗ (спецодягу, спецвзутті, рукавиць і т.п.) повинен складати не менше 1% від фактичного фонду оплати праці за попередній рік (не менше 1% від планового фонду оплати праці за поточний рік для нових або реконструйованих підприємств).

Джерелами фінансування на вказані в цьому пункті цілі є:

- кошти від реалізації вугільної продукції;
- кошти державного бюджету передбачені на заходи щодо охорони праці;
- інші не заборонені законодавством кошти.

Роботодавець відшкодовує (компенсує) працівникові витрати на придбання спецодягу та ЗІЗ, якщо працівник придбав їх за власні кошти у зв'язку з невидачею їх адміністрацією.

Згідно наказу №1804 Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018р. п.7 розд. III Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці здійснюється компенсація витрат на придбання ЗІЗ.

6.4. Не менш 2-х разів на місяць на засіданнях постійно – діючих комісій з охорони праці розглядати з участю профспілкового активу стан охорони праці на підприємствах, порушників законодавчих актів з охорони праці.

6.5. Комісії підприємств з обов'язковою участю уповноважених представників Профспілок не рідше одного разу в 5 років проводять атестацію робочих місць, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.92 р. №442 «Про порядок проведення атестації робочих місць за умов праці» для встановлення права працівників на пільги і компенсації, а також для розробки заходів щодо поліпшення умов їх праці і оздоровлення. Позачергова атестація проводиться у разі кардинальних змін умов і характеру праці за ініціативою Роботодавця або уповноваженого їм органу, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів державної експертизи умов праці з участю установ санітарно – епідеміологічної служби охорони здоров'я.

6.6. У випадку неможливості повного усунення небезпечних та шкідливих для здоров'я умов праці **Роботодавець** за згодою працівників, яких це стосується (наявність

проходження оформлюється протоколом), розробляє заходи щодо приведення умов та умов праці на конкретному об'єкті, робочому місці, обладнанні до нормативних вимог, узгоджує їх з органом профспілки і стверджує з АТ «Лисичанськвугілля». При виникненні загрози безпеці та здоров'ю працівників, керівник робіт припиняє роботи і здійснює евакуацію їх в безпечне місце. В разі неможливості забезпечення допустимого рівня безпеки організаційно-технічними заходами, робота на цьому робочому місці повинна бути заборонена.

6.7. З метою своєчасного надання медичної допомоги працівникам на кожній шахті під землею і на поверхні забезпечити умови цілодобової роботи пунктів охорони здоров'я (перев'язувальних пунктів), безперебійної роботи фотаріїв, інгальторіїв, а також комплектування їх необхідним обладнанням і медикаментами. Для цієї мети Роботодавцю забезпечити фінансування перев'язувальних пунктів з розрахунку не менше 1 гривні на одного працівника в місяць для придбання медикаментів, перев'язувальних матеріалів і виробів медичного призначення, а також здійснювати періодичний контроль за укомплектуванням їх необхідним обладнанням і медикаментами (п. 10.9. Трудової угоди).

6.8. **Роботодавець** зобов'язаний за рахунок власних коштів організувати проведення щорічного (при прийомі на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників, погодивши умови з СЕС і уклавши договори з медичними установами. Спільно з профспілками, не рідше одного разу на місяць, бере участь в роботі інженерно-лікарських бригад на підприємствах.

Не допускати до роботи осіб, що ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, із залученням їх до відповідальності у встановленому законному порядку.

Роботодавець за власні кошти забезпечує організацію і фінансування в повному обсязі проведення щорічного (при прийомі на роботу) і періодичних медичних оглядів (зокрема психологічних і психіатричних) впродовж трудової діяльності працівників, зайнятих на важких роботах, роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба в професійному відборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб у віці до 21 року, створює для цього необхідні умови. Проведення періодичних медичних оглядів працівників здійснюється в порядку, передбаченому чинним законодавством і Колективним договором. За час проходження медичного огляду за працівниками зберігається місце роботи (посада) і середній зарібок. За результатами медичних оглядів у разі потреби Роботодавець за власні кошти забезпечує проведення медичних заходів, а також відповідно до чинного законодавства інших медичних обстежень у разі виявлення ознак професійного захворювання при подальшому його підтвердженні. Про проходження цих медичних обстежень працівник заздалегідь сповіщає Роботодавця (п. 10.34 абц.2 Трудової угоди).

Для осіб, яким необхідно пройти обстеження по встановленню причинного зв'язку захворювання з умовами праці, відповідно до ст.17 Закону України від 14.10.1992р.№2694-XII «Про охорону праці» 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 позачергового огляду за працівником зберігається місце роботи і середній зарібок за умови наявності наказу про спрямування роботодавцем на обстеження працівника в порядку проходження позачергового медичного огляду та довідки, засвідченої підписом головного лікаря та печаткою закладу охорони здоров'я.

В іншому випадку, довідка про перебування працівника на обстеженні в спеціалізованому закладі охорони здоров'я буде свідчити тільки про поважну причину відсутності його на роботі.

Для проходження повторного медичного огляду **Підприємство** надає 2 дні зі зберіганням середнього зарібку.

6.9. Щорічно розробляти заходи щодо підготовки підприємства та житлового фонду до роботи в осінньо-зимовий період. Щомісячно до 25 числа, починаючи з травня місяця, заслуховувати звіт відповідальних осіб за ходом виконання намічених заходів.

6.10. Працівникам забезпечується збереження робочого місця і середній зарібок за час припинення робіт на дільницях (робочих місцях), внаслідок порушення правил охорони праці не з їх вини. Відмова від виконання робіт у зв'язку з не забезпеченням безпечних умов праці не може

служити підставою для застосування дисциплінарної дії за винятком випадків, пов'язаних з роботами по усуненню порушень техніки безпеки і аварійних ситуацій, які не несуть загрозу для працівника. Факт наявності таких ситуацій підтверджується фахівцями підприємства з охорони праці та представниками профспілки (п. 10.30. Галузевої угоди).

6.11. **Роботодавець** зобов'язаний інформувати працівника про небезпеку на робочих місцях, пов'язаних з ризиком для здоров'я, та вживати необхідні заходи для їх усунення.

Роботи, пов'язані з ліквідацією аварій і усуненням порушень Правил безпеки в умовах, коли є загроза здоров'ю та життю працівників, повинні проводитися на підставі спеціально розроблених заходів.

Основними умовами такого договору є:

- наказ по підприємствам про виконання робіт до початку їх ведення;
- наявність технічної документації;
- заходи щодо забезпечення безпеки робіт;
- оплата праці;
- рівень компенсацій;
- режим роботи та ін.

6.12. **Профспілки ПРУП та НПГУ** здійснюють громадський контроль за додержанням **Роботодавцем** законодавчих і інших нормативних актів з охорони праці, створенням безпечних і сприятливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників і забезпеченням їх засобами Колективного і індивідуального захисту. З цією метою **Профспілки ПРУП та НПГУ** створюють технічну і правову інспекції праці, комісії, обирають громадських інспекторів з охорони праці, діючих відповідно до положень, затверджених профспілковими органами (п.10.29. Галузевої угоди).

Роботодавець за власні кошти здійснює заходи по заохоченню кращих громадських інспекторів з охорони праці 2 рази на рік до Всесвітнього Дня охорони праці, Дня Шахтаря (п. 10.29 Галузевої угоди).

Технічна та правова інспекції праці мають право видачі обов'язкових до розгляду **Роботодавцем** вимог, викладених в поданні.

Технічні інспектори праці ПРУП та НПГУ мають право припиняти ведення робіт на підприємстві, виробничих дільницях, цехах і інших структурних підрозділах у разі грубих порушень правил техніки безпеки і охорони праці, які створюють загрозу життю або здоров'ю працівників, на час усунення цієї загрози.

Вважати повноважним представником **Профспілок ПРУП та НПГУ** в реалізації прав і повноважень, передбачених Законом України «Про охорону праці», технічних інспекторів праці профспілки, членів територіальних та профсоюзних комітетів.

Профспілки ПРУП та НПГУ має право безперешкодно перевіряти стан умов і безпеки праці на виробництві, виконання відповідних програм і зобов'язань колективних договорів (Угоди), вносити **Роботодавцю**, державним органам управління пропозиції з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь; припиняти роботи, якщо виникла небезпечна виробнича ситуація для життя і здоров'я робітників.

На підприємствах при профспілкових комітетах створюються комісії з охорони праці, обираються громадські інспектори з охорони праці.

Щорічно **Роботодавець** проводить навчання громадських інспекторів із звільненням їх від роботи і збереженням середньої заробітної плати.

Звільнення з роботи за ініціативою **Роботодавця**, а також залучення до дисциплінарної відповідальності громадських інспекторів з охорони праці не допускається без попередньої згоди відповідного органу профспілки, що вибрала їх. Розслідування причин аварій або нещасного випадку провадиться при обов'язковій участі представника відповідного профспілкового органу.

6.13. Комплексний план поліпшення охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів розробляється на **Підприємстві**.

6.14. **Роботодавець** організовує та проводить щокварталу на підприємствах спільно з профспілкою огляди-конкурси стану охорони праці, розробляє і застосовує систему матеріального

мулювання за поліпшення стану охорони праці відповідно до діючого Положення про мулювання робіт з охорони праці (Додаток №16 до Колективного договору).

6.15. Профспілки на відповідних рівнях заслуховують повідомлення та доповіді **Роботодавця** про заходи, що приймаються по усуненню причин нещасних випадків на виробництві, здійснюють контроль за виконанням профілактичних заходів.

Причини і обставини нещасного випадку із смертельним наслідком працівника повинні розглядатися на засіданні ПДК АТ «Лисичанськвугілля».

6.16. З метою підвищення відповідальності працівників за додержання технологічної дисципліни, а також забезпечення повноти і об'єктивності розслідування причин аварій **Роботодавець** упроваджує системи технічних засобів, що дозволяють фіксувати в часі технічні та технологічні параметри вуглевидобування і проходження підготовчих виробок, стан вентиляційної мережі, запис переговорів в аварійній ситуації.

6.17. На **Підприємстві** забезпечити роботу спеціальних комісій по здійсненню вхідного контролю якості надходження засобів індивідуального захисту, Колективного захисту і матеріалів, зв'язаних з охороною праці.

6.18. Забезпечити на **Підприємстві** витрачання коштів на охорону праці у суворій відповідності із затвердженням Комплексною програмою.

6.19. Якщо комісією по розслідуванню нещасного випадку встановлено, що пошкодження здоров'я наступило не тільки з вини **Роботодавця**, але і внаслідок порушень потерпілим нормативних актів з охорони праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку комісії, але не більше ніж на 50 відсотків.

6.20. За працівником, що втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи (посада) і середня робітна платня на весь період до відновлення працездатності або визнання його в установленому порядку інвалідом. У разі неможливості виконання потерпілим колишньої роботи, **Роботодавець** зобов'язаний забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови і режим роботи.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується в страховий стаж роботи для нарахування пенсій по віку, а також в стаж роботи з шкідливими умовами праці, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах (п. 12.17 Галузевої угоди).

6.21. У випадку загибелі (смерті) працівника, пов'язаної з виробництвом, **Підприємство** виплачує його батькові та матері (кожному), незалежно від місця проживання батьків, одноразову допомогу – по три середньомісячні заробітки за рахунок витрат **Підприємства** (п. 12.19 Галузевої угоди).

У разі природної смерті працівника на виробництві витрати пов'язані з похоронами вносяться за рахунок підприємства.

6.22. Відповідно до чинного законодавства **Роботодавець** зобов'язується забезпечити здійснення загальнодержавного страхування працівників підприємства від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

Відшкодування збитку, заподіяного працівнику внаслідок пошкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України (ст. 9 Закону України «Про охорону праці» згідно із Законом України від 28.12.2014р. №77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загально обов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці»).

6.23. **Роботодавцю** необхідно забезпечити збереження особистого одягу працівника. У разі пропажі, здійснювати компенсацію в розмірі не більш 50% вартості майна (взуття, одяг, головний убір) на момент крадіжки, але не більш 500 грн.

У разі псування від непередбачених обставин не з вини працівників, здійснювати компенсацію в розмірі не більш 50% вартості майна (взуття, одяг, головний убір) на момент псування, не більш 700 грн.

6.24. При отриманні травми під час проведення спортивних змагань проводяться розслідування за наказом Роботодавця згідно чинному Законодавству – Постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019р. №337 «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві».

6.25. **Роботодавцю** заборонити спуск у шахту всіх працівників без попереднього тестування на наявність алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. Право перевірки і порядок визначається наказом по підприємству.

6.26. **Роботодавець** за власні кошти може додатково встановлювати пільги членам гірничорятувальної команди (ГРК) у вигляді додаткової відпустки до трьох днів (ч.3 ст. 7 Закону України «Про охорону праці»).

6.27. Відповідно до галузевого Положення про систему управління виробництвом і охороною праці, **Роботодавець** зобов'язаний передбачити і здійснити заходи матеріального і морального заохочення трудових колективів (бригад, дільниць), працівників, які працюють без порушень правил техніки безпеки і де найнижчі показники по загальній і професійній захворюваності та травматизму (п. 10.35 Галузевої угоди).

6.28. Забезпечити повне, якісне і об'єктивне розслідування нещасних випадків на виробництві і профзахворювань, визначення істинних технічних і організаційних причин цих випадків, не допускати не обґрунтованого звинувачення постраждалих, що приводить до зниження частини одноразової допомоги і порушення інших прав на соціальний захист, передбачених законодавством.

6.29. Сторони домовилися забезпечити безпосередньо на виробництві систематичне підвищення рівня усвідомленості працівників про проблеми, пов'язані з інфекційними захворюваннями (СНІДом, туберкульозом, коронавірусною інфекцією та іншими) і їх впливом на здоров'я людини і економіку, а також підвищення ефективності профілактичних заходів, (п. 10.36. Галузевої угоди).

6.30. **Підприємство** згідно Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» створює робочі місця для осіб з інвалідністю лише в тій частині діяльності підприємства, яка дозволяє гарантувати, інвалідам одержувати, зберігати відповідну роботу і здійснювати трудову діяльність з урахуванням медичних рекомендацій.

6.31. Не допускається перебування працівників шахти в підземних виробках більше двох робочих змін на добу, а також проведення страйків у особливо небезпечних підземних умовах згідно з вимогами Гірничого закону України (Правила безпеки у вугільних шахтах, розділ IV: Загальні вимоги з безпеки, пункт 14.2 «Обов'язки працівників щодо дотримання вимог з охорони праці»).

VII. Гарантії зайнятості в умовах реструктуризації, реорганізації, приватизації, оренди, інвестування

7.1. Роботодавець зобов'язується:

7.1.1. Своєчасно в терміни, встановлені законодавством, інформувати **Профспілки** про рішення (або намірах) по проведенню всякого роду реорганізацій **Підприємства**, корпоратизації, про початок перед приватизаційної підготовки, приватизації, ліквідації, оренди або концесії, передачі об'єктів підприємства з державної власності в комунальну, зміні органу управління підприємства, перепрофілюванні, загрози банкрутству, порушенні справи про банкрутство, ліквідації підприємства або його окремого підрозділу з наданням письмової інформації про ухвалені заходи, пов'язані з ними звільненнями працівників, причини і терміни таких звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися.

Рішення про реорганізацію, передачу **Підприємства** у реструктуризацію має бути прийнято тільки зборами трудового колективу, за угодою з **Профспілками**.

Рішення про реорганізацію, передачу відокремленого шахти у реструктуризацію розглядати та приймати тільки на основі наказу або розпорядження вищих відомчих або державних органів (Міністерство енергетики України, Кабінет Міністрів України). Примусові дії (без наказів та розпоряджень) не допускаються.

При прийнятті рішення про заходи по реформуванню, передачі в реструктуризацію **Підприємства** роботодавець зобов'язаний попередити **Профспілки** про терміни та обсяги упорядкування штатів робітників (звільнення, переводи та інші).

7.1.2. Про ухвалені рішення **Роботодавця** про закриття шахти трудовому колективу повідомляється у письмовій формі не менше ніж за рік. Одночасно починаючи за участю **Профспілок** робота над розробкою Комплексного плану соціального захисту працівників, що підлягають вивільненню, переведенню їх і працевлаштування в інші відокремлені підрозділи, і зобов'язкової розробки програми перепідготовки працівників, що вивільняються.

Не допускати звільнення працівників приватизованого реорганізованого, переданого в оренду або концесію підприємства за ініціативою власника протягом 6 місяців з моменту переходу в нього права власності.

7.1.3. **Роботодавець** зобов'язаний не пізніше трьох місяців надати **Профспілкам** своєчасну інформацію про майбутню реорганізацію шахти, не пізніше восьми місяців у випадку реорганізації та прийняття рішення про передачу у реструктуризацію і не менше одного року, у випадку планового закриття вугільного підприємства. Проводити консультації з **Профспілками** про заходи щодо запобігання, зменшенню або пом'якшенню соціальних наслідків цих процесів.

7.1.4. У разі планового закриття або ліквідації **Підприємства**, трудовий колектив повідомляється про це не менше ніж за рік, при цьому **Роботодавець** за узгодженням з **Профспілками** розробляє програму, яка передбачає:

- створення нових робочих місць;
- працевлаштування на підприємства інших галузей через державну службу зайнятості;
- переведення працівників в інші підрозділи **Підприємства** або підприємства інших галузей з урахуванням їх професійної підготовки і спеціалізації або подальшої професійної перепідготовки;
- гарантовані виплати і компенсації;
- інші соціальні гарантії;
- джерела фінансування програми і терміни її здійснення.

При ліквідації гірничого вугільного підприємства за рішенням Кабінету Міністрів України:

- до складу ліквідаційної комісії може включатися (за погодженням) голова (або голови) **Профспілок** підприємства;
- до складу витрат які відшкодовуються на стадії підготовки підприємства до ліквідації, включається заборгованість по щомісячних профспілкових внесках утриманих із заробітної

плати працівників даного підприємства, яка повинна бути відшкодована до початку або разом зі звільненням основної маси працівників підприємства (п.11.3. Галузевої угоди).

7.1.5.Рішення про ліквідацію вугільного підрозділу ухвалювати за умови повного вироблення балансових запасів вугілля або після проведення повного і всебічного техніко-економічного аналізу доцільності подальшої його експлуатації, або вивчення можливості репрофілювання з використанням матеріально-виробничої бази і трудових ресурсів в інших виробництвах.

7.1.6.При ухваленні рішення про ліквідацію **Підприємства** і розробку комплексного плану соціального захисту працівників, що вивільняються, вважати за необхідне і обов'язковим участь місцевих органів виконавчої влади, а також представників центру зайнятості.

Ліквідацію **Підприємства** здійснювати після одержання висновку про соціальні і екологічні наслідки такої ліквідації, розробки заходів щодо усунення негативних наслідків ліквідації і одержання гарантій забезпечення їх фінансування в повному обсязі.

За відсутності фінансової можливості (бюджетних або власних коштів) для повного задоволення робітникам, що вивільняються, заборгованості по заробітній платі і іншим соціально-забутовим гарантіям, рішення про скорочення працівників не ухвалювати.

7.1.7.З метою залучення коштів в процесі створення нових робочих місць у разі ліквідації вугільного **Підприємства** встановити постійну взаємодію з відповідними структурами місцевих адміністрацій, які забезпечують цільове використання коштів, що виділяються на створення нових робочих місць як працівникам вугільної галузі, які звільняються у зв'язку із закриттям шахт, так і працездатним членам сім'ї, з умовою одержання сукупного доходу не нижче чим був в сім'ї до ліквідації підприємства (або не менше прожиткового мінімуму на члена сім'ї) як з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття і закриття шахт (постанова КМУ від 26.04.2003 р. № 606), так і бюджетних коштів на реструктуризацію галузі (постанова КМУ від 25.12.2002 р. № 1954).

7.1.8.При неможливості надання нових робочих місць або надання роботи, а також у разі мотивованої відмови від пропонованого робочого місця, після закриття **Підприємства** працівникам за умови реєстрації їх як безробітні в державній службі зайнятості) виплачується допомога по безробіттю в розмірах, встановлених чинним законодавством.

У разі неможливості виконання пунктів 7.1.6; 7.1.7; 7.1.8 даного **Договору**, ліквідацію **Підприємства** за ініціативою **Роботодавця** не здійснювати.

7.1.9.Забезпечити участь **Профспілок** в роботі комісій при ухваленні рішення по реструктуризації, корпоратизації, перед приватизаційній підготовці **Підприємства** до приватизації, передачі об'єктів з державної в комунальну власність.

При формуванні ради акціонерів в процесі корпоратизації і приватизації підприємства профспілка зобов'язані протягом тижня з моменту одержання повідомлення про формування ради **Роботодавцю** пропозиції про включення свого представника до складу цього органу з правом дорадчого голосу.

Забезпечити обов'язкову участь представників **Профспілок** в розробці проектів договорів зповнень до них, зокрема – графіків інвестицій, програм розвитку гірничих робіт шахти і т.п.) про спільну діяльність, про управління майном, про концесію, про розподіл продукції, про оренду і

- участь представників **Профспілок** в роботі сумісних нарад договорів, що систематично проводяться учасниками, з метою ведення загальних справ по вище вказаних видах угод;
- на стадії підготовки **Підприємства** до роботи в умовах державно-приватного партнерства, при веденні переговорів з даних питань на всіх рівнях учасників, **Роботодавець** зобов'язаний враховувати основні пропозиції **Профспілок**, закріплені Колективним договором і Галузевою угодою;
- участь представників **Профспілок** у складі робочих груп, комісій по розробці статутних документів, участь в роботі загальних зборів знов створеного господарського товариства;
- включення в статут орендного підприємства положень щодо участі трудового колективу в роботі органів, комітетів і комісій господарського товариства, за допомогою включення в їх склад повноважного представника трудового колективу – **Профспілок**.

7.1.10.Не допускати зміни форми власності, репрофілювання і ліквідації об'єктів соціально-культурної і оздоровчої сфери без згоди відповідного трудового колективу (рішення

згальних зборів або конференції трудового колективу, прийнятого більшістю голосів від числа його членів).

В процесі приватизації об'єктів соціальної сфери не допускати:

- руйнування цілісних майнових комплексів;
- перепрофілювання об'єктів соціальної сфери протягом термінів, визначених планами приватизації або договорами-купівлі продажу цих об'єктів;
- погіршення або зниження обсягу і рівня соціально-культурного обслуговування.

7.1.11. Забезпечити участь **Профспілок** у виборі способу приватизації і розробці проекту плану приватизації **Підприємства**.

7.1.12. В ході приватизації **Підприємства** виборні працівники профорганів всіх рівнів мають право на пільгове придбання акцій на умовах, прийнятих для членів трудового колективу.

Питання включення в списки на пільгове придбання акцій найнятих робітників профорганів розглядається комісією по приватизації за наявності клопотання відповідного органу профспілки.

7.1.13. Інформувати **Профспілки** про умови договорів купівлі-продажу об'єктів згідно плану приватизації, реорганізації, оренди і інвестування при цьому включати в ці договори зобов'язання покупця відносно:

- здійснення контролю і вживання необхідних заходів з метою гарантування захисту від наслідків впливу небезпечного виробництва;
- збереження і раціонального використання робочих місць;
- завершення будівництва житлових будинків;
- збереження об'єктів соціально-побутового призначення або надання рівноцінних послуг такого напрямку.

7.1.14. У разі порушення справи про банкрутство **Підприємства** сприяє участь у всіх процедурах, що проводяться, по банкрутству повноважного представника **Профспілок** з правом дорадчого голосу.

Інтереси працівників **Підприємства** в комітеті кредиторів і в ході проведення інших процедур по банкрутству представляє **Профспілки** з правом дорадчого голосу.

У разі виникнення справи про банкрутство, **Роботодавець** зобов'язаний в триденний термін інформувати про це **Профспілки** і за наявності заборгованості по заробітній платі і профспілковим вимогам сприяти про включення відповідного профспілкових органів в список кредиторів **Підприємства**.

У разі загрози банкрутства **Підприємства** з метою збереження робочих місць за погодженням з профспілковими комітетами і працівником на певний період часу допускається скорочення робочого тижня в порядку, передбаченому Колективним договором, ухвалення інших заходів щодо запобігання банкрутству (п.11.5. Галузевої угоди).

7.1.15. Безвідплатно по запиту профспілкового органу надавати інформацію про фінансове положення **Підприємства**, а в після приватизаційний період про виконання узятих зобов'язань за договорами купівлі-продажу зобов'язань.

7.1.16. Забезпечити участь з правом дорадчого голосу в роботі Наглядової ради повноважних представників трудового колективу через **Профспілки** з питань реструктуризації, реорганізації, інвестуванню, оренді.

7.1.17. Забезпечити обов'язкову участь представників виборного профспілкового органу в розробці Статуту підприємства, всіх внутрішніх положень, справ господарських органів, створюваних в період приватизації (про правління, про збори акціонерів, про наглядову раду, про випуск цінних паперів, про порядок формування і виплати дивідендів).

7.1.18. Погоджувати з **Профспілками** проект реструктуризації і приватизації, інвестування, оренди підприємства, пропозиції по передачі в комунальну власність майна підприємства, об'єктів соціальної інфраструктури, споруджених за рахунок засобів підприємства.

7.1.19. Своєчасно доводити всі рішення органів приватизації, у т.ч. конкретну дату переходу підприємства до нового власника виборним профспілковим органам.

7.1.20. Не допускати звільнення працівників підприємства, що приватизується, за ініціативою власника протягом 6 місяців з моменту переходу до нього права власності.

7.1.21. Надавати працівникам право на першочергове придбання акцій **Підприємства**, що приватизується, за вартістю, визначеною за Законами України.

7.1.22. При ліквідації, припиненні юридичної особи (злитті, приєднанні, поділу, перетворенні), створенні нових юридичних осіб шляхом виділу, перепрофілювання, перепідпорядкування або зміни форми власності **Підприємства**, передачі майна в оренду, лізинг, концесію тощо **Роботодавець**, його уповноважені представники, приймають рішення із соціально-економічних питань після обов'язкового погодження з **Профспілками** відповідного рівня. Сторона **Роботодавця** зобов'язується забезпечити фінансування закриття підприємства, що ліквідується, відповідно до норм чинних законодавчих і підзаконних актів, Галузевої угоди та Колективного договору (Пункт 11.1 Галузевої угоди).

7.1.23. У разі масового звільнення працівників **Підприємства** (більше 10% чисельності персоналу в сукупності впродовж 3-х місяців розгляд питання повинен здійснюватися з обов'язковим повідомленням представників місцевих органів влади (Пункт 11.13 Галузевої угоди).

7.1.24. У разі зміни форми власності новий власник зобов'язується погоджувати з **Профспілками** питання ліквідації, приватизації, реорганізації, припинення юридичної особи (зокрема шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення, оренди, концесії), створення нових юридичних осіб шляхом виділення, перепрофілювання, перетворення, оренди, концесії або зміни форм власності (приватизація цілих майнових комплексів, пакетів акцій і т.д.) підприємства, його структурних підрозділів, а також укладення ними договорів, оренди, концесії, спільної діяльності, розподіл продукції.

7.1.25. У разі зміни форми власності до рішення питання фінансового забезпечення технічних програм по введенню нових виробничих потужностей рішення, направлені на передачу обладнання, витягання арочного кріплення, погашення гірничих виробок, приймати спільно з **Профспілками**.

7.1.26. Роботодавець новоствореного підприємства, на виконання норм чинного законодавства України, забезпечує збереження всіх соціальних норм, передбачених для працівників підприємства Колективним договором, діючим на момент підписання відповідного договору-оренди, лізингу, концесії, купівлі-продажу та інші підприємства (підрозділ), перепідписавши Колективний договір з трудовим колективом в особі **Профспілок** протягом тримісячного терміну з дати підписання відповідного договору і зареєструвавши його в установленому порядку з урахуванням вимог Галузевої угоди.

VIII. Забезпечення продуктивної зайнятості

Роботодавець зобов'язується:

8.1. Забезпечити на **Підприємстві** додержання вимог трудового законодавства при звільненні працівників за ініціативою адміністрації.

8.2. Розглядати пропозиції **Профспілок** всіх рівнів про можливість перенесення термінів, тимчасове припинення або відміну заходів, пов'язаних із звільненням працівників.

8.3. Перш ніж здійснювати звільнення у зв'язку з реорганізацією або скороченням виробництва (ст. 40 п.1 КЗпП України), прийняти ряд заходів, узгоджених з **Профспілками**.

8.4. Організувати постійну взаємодію з Державною службою зайнятості з питань переобладнання і підбору відсутніх кадрів і доведення інформації працівникам **Підприємства**.

8.5. При звільненні за ініціативою **Роботодавця** при остаточному розрахунку забезпечити повне погашення заборгованості по заробітній платі і іншим соціальним виплатам. За відсутності такої можливості звільнення по пункту 1 ст.40 КЗпП України не здійснювати.

8.6. На основі розробленої і затвердженої Програми невідкладних заходів по стабілізації і підвищенню ефективності роботи **Підприємства** визначити конкретні обсяги фінансування програми підготовки кадрів, підвищення кваліфікації робочих і керівних кадрів, зокрема перекваліфікації.

8.7. У випадку, якщо **Роботодавець** планує вивільнення працівників внаслідок економічного, технологічного, структурного або аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше, ніж за 3 місяці від намічуваних звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, в кількості і категоріях працівників, яких це може торкатися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з **Профспілками** про заходи щодо запобігання звільнення або відомості їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

8.8. **Роботодавець** і **Профспілки** проводять сумісні засідання з питань скорочення, після чого **Роботодавець** видає наказ, узгоджений з профспілковим органом, про попередження працівника про майбутнє звільнення. **Роботодавець** зобов'язаний ознайомити персонально кожного працівника з наказом. Працівник зобов'язаний розписатися в наказі і поставити дату ознайомлення з ним, яка і буде датою ведення 2-х місячного відліку.

Працівникам, звільненим з **Підприємства** по п.1 ст. 40 КЗпП України, у зв'язку з скороченням штатів, гарантується:

- збереження права відвідування їх дітьми дитсадку до зарахування у школу.

8.9. Не здійснювати прийом на роботу нових працівників протягом 1 року у разі використання режимів вимушеної неповної зайнятості на **Підприємстві**, та у випадку, якщо передбачається масове вивільнення працівників відповідних професій.

8.10. Зберігати впродовж одного року за працівниками, вивільненими на підставах, передбачених п.1 ст. 40 КЗпП України, переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу, а також у разі прийняття на роботу працівників аналогічної професії або кваліфікації.

У разі повторного прийняття на роботу таких працівників, зараховувати увесь попередній стаж їх роботи на підприємстві і відновлювати для них всі соціально-побутові пільги на рівні не меншому, ніж до звільнення.

8.11. Сторони дійшли домовленості:

- на період скорочення припинити прийом працівників на **Підприємство** (окрім необхідних професій);
- не здійснювати скорочення більше 10 % чисельності працівників в календарному році (окрім випадку ліквідації **Підприємства**).

- на вакантні місця працівників поверхні в першу чергу працевлаштовувати працівників, яким за станом здоров'я протипоказана праця в підземних умовах.

8.12. Порядок дозволу індивідуальних і колективних спорів здійснюється відповідно до чинного законодавства України.

8.13. Здійснювати наступні заходи щодо виконання встановленого законодавством нормативу створення робочих місць інвалідів:

- визначити види виробництв цехів і дільниць, де доцільно використовувати працю інвалідів;
- інформувати державну службу зайнятості і місцеві органи соціального захисту населення про вільні робочі місця і вакантні посади, на яких може використовувати працю осіб з інвалідністю;
- створити для інвалідів умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, які забезпечують соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

ІХ. Сфера соціальних гарантій

9.1. Спільно формувати, розподіляти кошти на соціальні, культурно-масові, оздоровчі заходи і використовувати їх, виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей **Підприємства** згідно затвердженого кошторису. З цією метою щорічно спільно розробляти комплексну програму з оздоровлення і культурного відпочинку робітників і членів їх сімей за рахунок цільових відрахувань коштів від реалізації вугілля.

9.2. Забезпечити на **Підприємстві** роботу мережі громадського харчування, зокрема пунктів підземного харчування.

9.3. Не приймати жінок на важкі роботи і роботи з шкідливими умовами праці, перелік яких встановлений законодавством.

9.4. Спільно сприяти успішній роботі існуючих державних фондів соціального страхування, контролювати додержання ними своїх зобов'язань перед робітниками. З цією метою **Роботодавець** зобов'язується фінансувати за рахунок власних коштів роботу правового інспектора, що перебуває в штаті органів **Профспілок** (п. 12.8 Галузевої угоди).

Роботодавець зобов'язується фінансувати за рахунок власних коштів роботу головного технічного інспектора праці, що перебуває в штаті органів **Профспілок** (п. 10.29 Галузевої угоди).

9.5. Забезпечення паливом на побутові потреби

9.5.1. Порядок забезпечення паливом на побутові потреби працівників і непрацюючих пенсіонерів **Підприємства** встановлюється Колективним договором відповідно до Гірничого закону України, Галузевої угоди між Міністерством енергетики України, іншими державними органами, власниками (об'єднанням власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості, а також переліку професій працівників з видобутку (переробки) вугілля та працівників вугледобувних підприємств, яким безоплатно надається вугілля на побутові потреби і до складу загального місячного або річного оподаткованого доходу яких не включається вартість такого вугілля, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 07.03.2011 № 303, Інструкцією про порядок забезпечення трудящих виробничих одиниць підприємств і організацій вугільної промисловості паливом на побутові потреби від 11.05.1976 р. у частині, що не суперечить вказаним вище нормативно-правовим актам, Порядку забезпечення вуглетримувачів АТ «Лисичанськвугілля» побутовим паливом, Положенню про комісію по забезпеченню робітників і пенсіонерів ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» паливом на побутові потреби (Додаток №25 до Колективного договору).

Інші категорії працівників підприємств можуть забезпечуватися вугіллям на побутові потреби відповідно до Колективного договору (п.12.10.1 Галузевої угоди).

9.5.2. Списки одержувачів вугілля на **Підприємстві** складаються щорічно з 01 по 15 грудня, підписуються керівником **Підприємства** за узгодженням з комісією по забезпеченню працівників і пенсіонерів побутовим паливом і головами **Профспілок**. Осіб, що звернулися пізніше, включають в додаткові списки, які складають щорічно з 1 березня по 25 квітня та з 1 липня по 15 вересня.

9.5.3. **Безкоштовно забезпечуються побутовим паливом** вугледобувними, вуглепереробними, шахтовуглебудівельними, підприємствами наступні категорії осіб:

- працівники і непрацюючі пенсіонери вугільної промисловості, згідно Переліку професій, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 07.03.2011 року № 303 «Про затвердження Переліку професій працівників вугледобувних підприємств, яким безкоштовно надається вугілля на побутові потреби»;

- інваліди і ветерани війни, інваліди праці вугледобувних, вуглепереробних, шахтовуглебудівельних підприємств і ветерани праці, які відпрацювали в галузі необхідний термін, встановлений пунктом 12.10.7. Галузевої угоди, сім'ї загиблих на виробництві, вдови померлих працівників і пенсіонерів, що мають право на одержання пенсії у зв'язку з втратою годувальника;

- особи, нагороджені знаками Шахтарської Слави або Шахтарської Доблесті 3-х ступенів, Почесні і Заслужені шахтарі України і СРСР;
- особи, інвалідність яких наступила внаслідок загального захворювання, у випадку, якщо вони мали право на пільгове побутове паливо до настання інвалідності;
- непрацюючі інваліди дитинства, після смерті батьків, якщо батьки за життя користувалися правом на безкоштовне одержання побутового палива;
- пенсіонери, що проживають в Україні, незалежно від того, з якого підприємства вугільної промисловості України вони пішли на пенсію, якщо пропрацювали в галузі:

- на підземних роботах:

чоловіки - не менше 10 років

жінки - не менше 7,5 років

- на роботах, пов'язаних з підземними умовами:

чоловіки – не менше 15 років

жінки – не менше 12,5 років

- на роботах в технологічному ланцюжку і на поверхні діючих і ті що будуються шахти, збагачувальні фабрики:

чоловіки – не менше 20 років

жінки – не менше 15 років

якщо до виходу на пенсію користувались правом на безкоштовне одержання побутового палива.

Дана категорія осіб забезпечується побутовим паливом того Підприємства, з якого вони пішли на пенсію.

Працівники, які перебувають на службі у Збройних Силах України, які призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до оголошення рішення про демобілізацію перебувають на місці роботи, середній заробіток та пільга на отримання безкоштовного побутового палива, якщо вони одержували побутове паливо до призову на службу.

Вибірні звільнені працівники галузевих Профспілок по місцю їх попередньої роботи, якщо вони користувалися даною пільгою до виборів їх на цю посаду.

Особи, що мають право на безкоштовне забезпечення побутовим вугіллям, але що пішли на пенсію з підприємств інших галузей економіки України. Дана категорія осіб забезпечується побутовим паливом по останньому місцю роботи на вугледобувному, вуглепереробному або шахтовуглебудівельному Підприємстві відповідно до статті 43, 48 Гірничого Закону України.

9.5.4. Ново прийняті працівники, за умови роботи на Підприємстві не менше 6-ти місяців, мають право на безкоштовне забезпечення вугіллям на побутові потреби з моменту подачі заяви на включення їх в списки вуглеотримувачів та обстеження їх помешкання на предмет наявності приладів опалення та приготування їжі на твердому паливі.

9.5.5. Працівники гірничих підприємств, які проживають у будинках, що мають центральне опалення, забезпечуються субсидією на оплату житлово-комунальних послуг у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України. (Частина статті 43 Гірничого закону в редакції Законів № 345- VI від 02.09.2008 р., № 76-VIII від 28.12.2014 р.).

9.5.6. Норма видачі побутового палива встановлюється Колективним договором відповідно до розділу 12 Галузевої угоди і розділу 3 «Інструкції по забезпеченню паливом на побутові потреби» від 07.05.1976 р., в наступному обсязі:

- 100% норми (5,90 тн) – особам, що проживають в будинках з пічним опалюванням і мухонною плитою на твердому паливі;

- 50% норми (2,95 тн) – особам, що проживають в будинках з центральним опалюванням і мухонними вогнищами на твердому паливі; у будинках з пічним опалюванням, якщо печі

палюються твердим паливом, обладнаних електричними плитами або газовими кухонними плитами і водонагрівальними колонками незалежно від того, який газ вони споживають;

- 10 % норми (0,590 тн) – особам, що проживають в будинках з центральним опалюванням, газовою або електричною плитою, але що мають у ванних кімнатах водонагрівальні колонки (батії) для приготування гарячої води на твердому паливі.

Якщо в сім'ї працюють декілька чоловік, які мають право на одержання побутового палива за нормами, встановлених Колективним договором, вугілля видається тільки одному з них.

Позбавляються пільги на отримання безкоштовного побутового палива вуглеотримувачі, які не мають місцем реєстрації, адреси яких зазначені у довідках про склад сім'ї, мають зруйновані та частково зруйновані, згорілі та інші будинки, в яких не проживають. У випадку спірних питань, рішення приймає комісія по забезпеченню працівників та непрацюючих пенсіонерів відокремлених підрозділів АТ «Лисичанськвугілля» паливом на побутові потреби.

9.5.7. Порядок і терміни виписки побутового палива. Комісія з забезпечення вуглеотримувачів підприємства побутовим паливом має підставу на обстеження домогосподарства осіб, які мають право на отримання пільгового побутового палива. Виписка побутового палива вуглеотримувачам відбувається після обстеження домогосподарств з метою установлення приладів опалення та приготування їжі, а також правильного встановлення річної норми побутового палива. Виписка вугілля проводиться не менш 1-го разу в півроку по графіку, узгодженому з Профспілками Підприємства. Особи, що не виписали вугілля без поважних причин у встановлені терміни (за 1-е півріччя – до 25 квітня, за 2-е півріччя – до 15 вересня), втрачають право на його одержання. Вуглеотримувачам, проживаючим від пунктів відпустки вугілля на відстані більше 25 км в одну сторону, як виняток, за наявності своєчасно поданої ними заяви (з 1 по 10 червня) в комісію по забезпеченню робітників і пенсіонерів підприємств побутовим паливом, побутове паливо вивозиться повною нормою за один раз.

Виключення із списків осіб, що мають право на безкоштовне забезпечення вугіллям, здійснюється сумісним рішенням керівництва Підприємства і Профспілок з вказівкою причин.

9.5.8. Доставка побутового палива всім працюючим робітникам, а також непрацюючим пенсіонерам здійснюється за тарифами, встановленими Підприємством або самовивозом, за бажанням вуглеотримувачів в присутності експедитора.

Доставка побутового палива безкоштовно здійснюється наступним категоріям осіб:

- непрацюючим інвалідам праці, які користувалися цим правом до настання інвалідності;
- інвалідам Великої Вітчизняної Війни;
- непрацюючим інвалідам дитинства після смерті батьків, якщо батьки при житті користувалися цією пільгою;
- непрацюючим батькам і вдовам загиблих на Підприємствах вугільної промисловості;
- сім'ям загиблих на виробництві;
- почесним і заслуженим шахтарям України, повним кавалерам знаків «Шахтарська слава» або «Шахтарська доблесть» I, II, III ступеня.

9.5.9. Суми витрат, пов'язані з безкоштовним наданням вугілля на побутові потреби, вносяться на витрати Підприємства.

9.6. Обов'язок по забезпеченню паливом на побутові потреби осіб, звільнених у зв'язку з ліквідацією Підприємства покладати на правонаступника.

9.7. У разі неможливості виділення безкоштовного палива в його товарному вигляді особам, що виїхали з вугільного басейну після виходу на пенсію, що мають право на одержання твердого палива і потребуючи в ньому на новому місці проживання компенсувати вартість вугілля за норми, встановлені Колективним договором Підприємства.

Компенсацію вартості пільгового вугілля здійснює Підприємство, з якого працівник пішов на пенсію, по рахунку, виданому паливно-постачальницькою організацією, заяві пенсіонера.

9.8. Працівнику, що має право на пенсію за віком у т. ч. (на пільгових умовах) чи по інвалідності, (незалежно від віку) при першому його звільненні з Підприємства (структурного підрозділу), відокремленого підрозділу, філіалу, товариства і ін. (незалежно від причин звільнення, крім звільнення за порушення законодавства, трудової дисципліни і правил техніки безпеки) згідно п. 12.15 Галузевої угоди, сплачується одноразова допомога, розмір якого залежить від стажу роботи в галузі у т.ч. на підприємствах колишнього СРСР і середнього заробітку але не менше:

При стажі роботи в галузі понад (років):

для жінок	для чоловіків	
- 7,5	10	- одного середньомісячного заробітку
- 12,5	15	- двох середньомісячних заробітків
- 17,5	20	- трьох середньомісячних заробітків

Обчислення середньої заробітної плати для виплати одноразової допомоги здійснювати за аналогією до відповідного обчислення за постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 зі змінами і доповненнями.

У випадку хвороби працівника перед виходом на пенсію за віком або по інвалідності, що триває більше ніж 4 місяці, розмір середньомісячної заробітної плати для виплати вказаної допомоги встановлюється відповідно до середньої заробітної плати працівника по аналогічній професії тієї, що склалася в **Підприємстві**.

Ця допомога сплачується на підставі наказу незалежно і без урахування вихідної допомоги або інших компенсаційних виплат, на які має право працівник згідно з чинним законодавством.

Про сплату винагороди робиться відповідний запис до трудової книжки.

Працівникам підземних медичних пунктів **Підприємства** для нарахування цієї допомоги, а також для забезпечення побутовим паливом, до стажу роботи в галузі зараховується на підставі відповідних записів у трудових книжках, час роботи у вказаних здоров'я пунктах, незалежно від формальної приналежності (чи перебували вони в цей час в штаті підприємства, або медичного складу).

Витрати на оплату одноразової допомоги відносяться на витрати **Підприємства**.

При звільненні працівника у зв'язку зі скороченням штатів в процесі реорганізації або ліквідації **Підприємства** ця допомога виплачується за 1 рік 6 місяців до досягнення ним пенсійного віку.

У разі смерті працюючого пенсіонера одноразова допомога виплачується членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – іншим особам, які відповідно до ст. 1227 ЦК України мають право на спадкування (п. 12.15. Галузевої угоди).

9.9. **Підприємство** надає допомогу постраждалому у встановленні ступеня втрати професійної працездатності.

9.10. За працівником, що втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігати місце роботи (посаду) і середню заробітну плату за весь період до відновлення працездатності або визнання його в установленому порядку інвалідністю. У разі неможливості виконання потерпілим колишньої роботи, **Роботодавець** зобов'язаний забезпечувати відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови і режим роботи.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховувати в стаж роботи для призначення пенсії за віком, а також в стаж роботи зі шкідливими умовами, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах (п.12.17 Галузевої угоди).

9.11. У разі смерті працівника від загального захворювання або нещасного випадку в побуті виплачувати, за рахунок коштів **Підприємства** допомогу в розмірі не менше одного середньомісячного заробітку, виходячи з фінансових можливостей підприємства, (але не менш спеціальної податкової пільги), надавати інші послуги, пов'язані з похоронами.

У разі смерті непрацюючого пенсіонера надавати послуги, пов'язані з похоронами (допомога в підготовці могили, транспортні послуги (п.12.18 Галузевої угоди)

9.12. У випадку загибелі (смерті) працівника, пов'язаної з виробництвом, підприємство виплачує його батькові і матері (кожному), незалежно від місця проживання батьків, одноразову допомогу – по три середньомісячні заробітки за рахунок витрат підприємства (п. 12.19. Галузевої угоди).

9.13. **Підприємству** в межах своїх повноважень забезпечувати:

- утримання санаторія-профілакторія «Привілля» в стані, що відповідає санітарно-гігієнічним нормам для оздоровлення робітників і забезпечення транспортом для доставки продуктів харчування і співробітників на роботу і назад.

9.14. Витрати дитячих оздоровчих таборів (центрів), що знаходяться на балансі **Підприємства**, необхідні на їх господарське утримання, фінансувати за рахунок **Підприємства** і передбачати у фінансових планах **Підприємства**.

Реалізація путівок одержаних підприємством здійснюється за домовленістю з **Профспілками**.

9.15. **Підприємство** зобов'язується своєчасно в централізованому порядку перераховувати кошти за путівки в дитячі оздоровчі організації, які знаходяться на балансі.

9.16. Вартість путівки Санаторій-профілакторій «Привілля» і дитячого оздоровчого табору з метою її реалізації може визначатися договірною ціною між адміністрацією АТ «Лисичанськвугілля» і **Профспілками**.

9.17. З метою оздоровлення працівників і членів їх сімей підприємство зобов'язується щомісячно відраховувати грошові кошти профспілковим органам (ПВПУ і НПГУ) на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, на утримання оздоровчих установ культури і спорту, на здійснення галузевих, оздоровчих, спортивних і культурно-масових програм в розмірах і на умовах, визначених Колективними договорами, але не менше 0,75 % фонду оплати праці з віднесенням всіх сум на витрати підприємства.

Передбачити умови відрядження працівників підприємства для участі в спортивних змаганнях міського, обласного і вищих рівнів за рахунок коштів підприємства або коштів на культурно-масову і фізкультурну роботу, перерахованих профспілковим організаціям для участі в таких заходах... (п.14.1.4. Галузевої угоди).

9.18. **Сторонам** надане право здійснювати здешевлення вартості путівок (сумісним рішенням від 70 до 90 %), придбаних **Підприємством** для оздоровлення своїх працівників і їх дітей у віці до 18 років включно. Путівки реалізувати за узгодженням з **Профспілками** для розподілу серед працівників і членів їх сімей.

9.19. Путівки, придбані **Підприємством** на санаторно-курортне лікування, відпочинок, в дитячі оздоровчі бази з інших джерел фінансування видавати працівникам і членам їх сімей за узгодженням з **Профспілками** з оплатою вартості путівки на договірній основі (за заявою) і порівнювати до додаткових благ (доходів) відповідно до Закону України «Про податок з доходів фізичних осіб».

9.20. З метою підвищення престижності шахтарської праці **Роботодавець** встановлює щомісячну стипендію в розмірі не менше 15% законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб повним кавалерам знаків «Шахтарська слава» або «Шахтарська Доблесть» і не менше 30% законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб повним кавалерам знаків «Шахтарської Слави» і «Шахтарської Доблесті», які працюють на підприємстві.

Почесні і заслужені шахтарі України і СРСР, Герої України, Герої соціалістичної праці звільнюються від підприємства, на якому працюють, щомісячну стипендію у розмірі 60% законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Особі, що має підставу для одержання декількох стипендій, встановлюється одна – найбільша (п.12.24 Галузевої угоди).

9.21. Надання матеріальної допомоги здійснюється на підставі Протоколу рішення комісії затвердженого директором **Підприємства**, але не більш ніж один посадовий оклад (оклад), місячна тарифна ставка в рік.

9.22. Відповідно до Галузевої угоди (абз. 2 п.12.3) за узгодженням з **Профспілками** надавати матеріальну і фінансову допомогу зокрема на зворотній основі працівникам шахт, що пропрацювали на роботах з небезпечними і шкідливими умовами праці не менше 5 років, молодим захівцям зайнятих на цих же роботах безвідсоткових позик строком до 15 років для придбання житла (абз. 4 ст. 43 «Гірничого Закону») (за наявності фінансових можливостей підприємства).

9.23. Безкоштовно надавати **Профспілкам** приміщення культурних і спортивних споруд для проведення культурно-масової, фізкультурної і спортивної роботи, оздоровлення працівників і членів їх сімей на базах відпочинку, дітей в дитячих оздоровчих таборах (ст. 43 Закону України «Про професійні спілки їх правах та гарантії діяльності», (ст. 249 і 250 КЗпП і п.14.1.3 Галузевої угоди).

9.24. Шахтарі, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, мають право на одержання за рахунок **Підприємства** позики для житлового будівництва або

надбання квартири або індивідуальних житлових будинків за наявності фінансової можливості підприємства.

9.25. Шахтарі, молоді фахівці, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов мають право на позачергове одержання відміченої позики згідно з колективною угодою за наявності фінансової можливості.

9.26. Надавати путівки непрацюючим ветеранам шахтарської праці в СП «Привілля» в кількості не більш 10% від загальної кількості путівок, визначених планом оздоровлення працівників на рік і заїзд. Путівки для непрацюючих ветеранів шахтарської праці надавати, на умовах визначених для працівника підприємства, за умови, що непрацюючий ветеран є членом профспілки і оплачує профспілкові внески.

За наявності часткового фінансування Фондом соціального страхування України ветерани шахтарської праці оплачують 100% вартості путівки фінансується фондом соцстраху.

9.27. Представляти молодіжному активу працівників підприємства (підрозділи), при запропанні комісії по роботі з молоддю, територію турбази, приміщення і споруди для проведення культурно-масових і спортивно-масових заходів.

9.28. Жінкам, що мають 2-х або більш дітей до 14 років або дитини інваліда, на 1 годину в тиждень зменшується встановлена тривалість робочого часу із збереженням розміру заробітної плати (Пункт 12.6 Галузевої угоди).

9.29. Сторона Роботодавця з метою оздоровлення працівників, за участю **Профспілок** зобов'язується створювати умови для занять працівників фізичною культурою і спортом, у тому числі і шляхом виділення приміщень і їх обладнання спортивним інвентарем.

Організовувати при участі **Профспілок** проведення спартакіади по масовим видам спорту серед команд підприємств АТ «Лисичанськвугілля».

Підприємство звільняє від основної роботи із збереженням середньої заробітної плати працівників, що беруть участь у всеукраїнських, галузевих змаганнях (спартакіадах, турнірах, фестивалях) на період участі в цих заходах.

Підприємство звільняє від основної роботи із збереженням середньої заробітної плати працівників, що беруть участь у спартакіадах в день проведення змагань по масовим видам спорту серед команд підприємств АТ «Лисичанськвугілля», та відокремлених підрозділів але не більше 3-х днів (п.12.25 Галузевої угоди).

При завоюванні призових місць в цих турнірах **Роботодавець** може здійснювати преміювання переможців з власних коштів.

9.30. Проводити конкурс на визначення кращого АПК АТ «Лисичанськвугілля» на честь професійного свята «День шахтаря» і преміювати згідно Положенню «Про проведення конкурсу на визначення кращого АПК АТ «Лисичанськвугілля» (додаток №21 до Колективного договору).

9.31. Проводити конкурс на визначення кращої їдальні АТ «Лисичанськвугілля» і преміювати згідно Положенню «Про проведення конкурсу на визначення кращої їдальні АТ «Лисичанськвугілля» (додаток №22 до Колективного договору).

9.32. Проводити конкурс художньої самодіяльності серед працівників АТ «Лисичанськвугілля» і преміювати згідно Положенню «Про проведення конкурсу художньої самодіяльності серед працівників АТ «Лисичанськвугілля» (додаток №24 до Колективного договору).

9.33. Брати участь в міських змаганнях санітарних постів.

На підставі наказу генерального директора або керівника **Підприємства**, за наявності фінансової можливості, за участь в міських змаганнях санітарних постів, можуть заохочуватися начальники штабів цивільного захисту відокремлених підрозділів в розмірі до 50% законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб, інші учасники змагання в розмірі до 30% законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб, а при завоюванні призових місць до 50% законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

9.34. Робота з молоддю.

Роботодавець зобов'язується:

9.34.1. Всесторонньо сприяти посиленню соціально-економічного захисту молоді, зростанню професійної майстерності і кваліфікації.

9.34.2. Сприяти **Профспілкам** в створенні і роботі Молодіжної ради підприємства.

9.34.3. Сприяти **Профспілкам** і молодіжній раді в реалізації на підприємстві плану роботи Молодіжної ради.

9.34.4. За молодими працівниками, що вперше прийшли на підприємство, закріплювати представників з числа висококваліфікованих кадрових працівників.

9.34.5. Створити умови молодим робітникам для навчання в учбових закладах без відриву від виробництва.

9.34.6. Сформувати кадровий резерв з молодих фахівців і робітників, сприяти підвищенню їх кваліфікації і просування на відповідальні посади на виробництві.

9.34.7. За підсумками трудової вахти на честь Дня шахтаря визначати в структурних підрозділах підприємства кращого молодого робітника по професіях (ГРОВ, прохідник, електрослесар).

Профспілки зобов'язується:

9.34.8. Створити Молодіжну раду і сприяти його діяльності.

9.34.9. Забезпечити захист соціальних, економічних і трудових інтересів молоді і її участь в виконанні виробничих задач, зміцнення трудової дисципліни і охорони праці.

9.34.10. Сприяти організації дозвілля молоді, залученню її до культурно-масових заходів і спортивних змагань.

9.34.11. Залучати молодь до активної роботи профспілки, обираючи молодих активних членів профспілки до складу виборних органів всіх організаційних ланок профспілки.

9.34.12. Здійснювати матеріальне і моральне заохочення молодих працівників, профспілкових активістів підприємства.

9.34.13. Брати участь спільно з представниками Роботодавця в проведенні святкових заходів профільних учбових закладів (Присвячення в робочий клас, вручення дипломів і ін.)

9.35. При виробничій необхідності працівник ВП «Шахта Привільнянська» АТ «Лисичанськвугілля» може використовувати свій транспорт в інтересах товариства для виконання виробничих потреб та посадових обов'язків на підставі наказу по підприємству.

9.36. З метою підвищення престижності шахтарської праці, за наявності фінансової можливості, керівник підприємства може придбати шахтарські костюми працівникам за рахунок підприємства для безкоштовного користування на підставі наказу по підприємству.

9.37. Підвіз працівників **Підприємства** на роботу та з роботи здійснювати автотранспортом АТ «Лисичанськвугілля» безкоштовно. У разі відсутності можливості доставки працівників на роботу та з роботи службовим автотранспортом **Підприємство** зобов'язано компенсувати працівнику витрати на проїзд громадським автотранспортом (п.8.5 Галузевої угоди).

Х. Зобов'язання профспілок

- 10.1. Сприяти реалізації даного Договору і виконувати пункти прийнятих на себе зобов'язань.
- 10.2. Здійснювати контроль за мірою праці, наданням пільг і соціальних гарантій, додержанням законодавства про працю на Підприємстві.
- 10.3. Здійснювати контроль за введенням об'єктів виробничого призначення, житла і соціально-культурного побуту, брати участь в сумісних комісіях по їх прийманню.
- 10.4. Проводити навчання профспілкового активу і надавати практичну допомогу з питань організації проведення колдоговірних компаній, а також по захисту соціальних інтересів робітників.
- 10.5. Сумісно з Роботодавцем розробляти напрями розподілу коштів фонду оплати праці, брати участь в рішенні питань оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових складів, умов введення і розмірів надбавок, доплат премій, винагород і інших заохочувальних, компенсаційних виплат.
- 10.6. Сумісно з Роботодавцем вирішувати питання робочого часу і часу відпочинку. погоджувати графіки змінності і надання відпусток, введення підсумкового обліку робочого часу, проведення наднормових робіт, робіт у вихідні дні і т.п.
- 10.7. Сумісно з Роботодавцем вирішувати питання соціального розвитку Підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників.
- 10.8. Представляти інтереси працівників згідно п. 1.2.5 цього Колективного договору.
- 10.9. Ухвалювати рішення про вимогу до Роботодавця розірвати трудовий договір з працівником Підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, про охорону праці, змушує від участі в переговорах по укладанню або зміні Колективного договору, не виконує зобов'язання за Колективним договором, якщо цей виборний орган профспілкової організації підписав колективний договір.
- 10.10. Брати участь в розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії із питань охорони праці.
- 10.11. Здійснювати суспільний контроль за виконанням Роботодавцем законодавства про працю і про охорону праці, за забезпеченням безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням встановлених умов оплати праці, вимагати усунення встановлених недоліків.
- 10.12. Здійснювати контроль за наданням пенсіонерам і особам з інвалідністю, що працювали до виходу на пенсію на Підприємстві, права користування нарівні з його працівниками тими ж можливостями по медичному обслуговуванню, забезпеченню житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних установ і іншими соціальними послугами і пільгами згідно статуту Підприємства, і цьому Договору.
- 10.13. Укладати договори на оздоровлення робітників і членів їх сімей.
- 10.14. Сприяти вирішенню трудових конфліктів і забезпеченню соціального партнерства.
- 10.15. Сумісно з комісією по соціальному страхуванню проводити аналіз стану хронічних захворювань в Підприємстві, вести облік працівників, які вимагають лікування в санаторіях і пансіонатах, сприяти забезпеченню їх путівками.
- 10.16. Організовувати проведення культурно-масових, фізкультурних і оздоровчих заходів, сприяти проведенню сімейного відпочинку і лікування працівників, організовувати оздоровлення дітей.
- 10.17. Організовувати новорічні і різдвяні заходи для працівників підприємств і їх дітей з залученням для цих цілей коштів на культурно-масову роботу, перерахованих Роботодавцем.
- 10.18. Здійснювати контроль за роботою і утриманням об'єктів соціально-побутового призначення.
- 10.19. Знайомити членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань соціального захисту працівників.
- 10.20. Забезпечити постійний контроль за додержанням Правил техніки безпеки і охорони праці на підприємстві:

- встановити постійний контроль за роботою громадських інспекторів по охороні праці і техніки безпеки;
- брати участь у визначенні напрямів використання коштів на охорону праці, розслідування нещасних випадків, профзахворювань, аварій на виробництві, а також певного ступеня вини постраждалого у разі травмування і надавати при необхідності свої виявлені факти та висновки.

10.21. Здійснювати контроль за забезпеченням якісним побутовим паливом і термінами везу вугілля згідно затвердженого графіка.

XI. Гарантії прав профспілок

11.1. Зобов'язання Роботодавця:

11.1.1. **Роботодавець** зобов'язаний дотримувати права **Профспілок**, передбачених чинним законодавством і Колективним договором всебічно сприяти їх діяльності.

Не допускати дій, які перешкоджають діяльності та членству у профспілці однієї профспілкової організації на користь другої профспілкової організації, які діють на підприємстві.

Не допускати тиск з боку посадових осіб на працівників підприємства, стосовно перебуванню на обліку, як члена профспілки, у тій чи іншій профспілковій організації, які діють на підприємстві.

Працівники підприємства самостійно обирають профспілкову організацію, де вони будуть перебувати на обліку.

11.1.2. **Роботодавець** на вимогу виборних профспілкових органів відповідних рівнів надає:

- у розпорядження **Профспілок** (в цілях реалізації ним статутних задач) оперативну інформацію, пов'язану з діяльністю **Підприємства**;
- доступ на **Підприємство** на якому працюють члени **Профспілок**;
- оперативний селекторний зв'язок між регіонами і **Підприємством**, що проводиться сумісно з господарськими органами – безкоштовно, а в решті випадків – за рахунок коштів **Профспілок**;
- можливість розміщення офіційної інформації профорганів в приміщеннях і на територіях **Підприємства** в доступних для людей місцях;
- **Профспілкам** обладнати приміщення з технічним обслуговуванням, засобами зв'язку, транспорт, а також в тимчасове користування комп'ютерну техніку на безоплатній основі.

11.1.3. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих або службових обов'язків, надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультації і переговорах, а також пленумах, президіях за письмовим зверненням керівника профспілкового органу (частина 6 ст.41 Закону «Про професійні союзи, їх права і гарантії діяльності ...»).

На час профспілкового навчання працівників, вибраним до складу виборних профспілкових органів, підприємство надає додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів, із збереженням заробітної плати за рахунок коштів підприємств (частина 7. ст.41 Закону «Про професійні союзи, їх права і гарантії діяльності ...»).

Вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків на користь трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів встановлюється 2 години в тиждень (частина 6 ст. 41 Закону «Про професійні союзи, їх права і гарантії діяльності ...»).

11.1.4. **Роботодавець** зобов'язаний сприяти (надавати запрошені необхідні довідки, документи, локальні нормативні акти) правовій інспекції праці, громадським захисникам і повноваженим профспілки, діяльність яких направлена на захист цивільних і трудових прав членів профспілки.

11.1.5. **Роботодавець** сприяє **Профспілкам** в питаннях безготівкового стягування профспілкових внесків і переліку їх на розрахунковий рахунок профспілкової організації **Підприємства** на підставі письмових заяв членів профспілки у розмірі 1-2% від виплачуваної суми зарплати. У разі невиконання даних зобов'язань **Роботодавець** несе відповідальність в порядку, визначеному законодавством.

Членські внески перераховуються за рахунок профкому протягом 3-х банківських днів після виплати заробітної плати.

11.2. **Роботодавець** сприяє в питаннях реалізації **Профспілками** своїх статутних, програмних задач і прав, що надаються законодавством, у т.ч. і шляхом участі повноважних представників **Профспілок** в засіданні Ради директорів, селекторних нарадах і ін.

11.3. Внесення змін і доповнень в Статут **Підприємства** і Положення про відокремлені підрозділи здійснювати за узгодженням з **Профспілками**.

11.4. Гарантії для обраних до профспілкових органів, не звільнених від виробничої діяльності (роботи).

11.4.1. Зміна умов трудового договору, оплати праці, залучення до дисциплінарної відповідальності працівників, що є членами виборних профспілкових органів, допускається лише по попередній згоді органу, членами якого вони є. Звільнення членів виборних профспілкових органів **Підприємства**, окрім додержання загального порядку, допускається з попередньої згоди органу, членами якого вони є, а також вищестоящего органу, до складу якого входить профспілкова організація.

11.4.2. Зміна умов трудового договору, оплати праці, залучення до дисциплінарної відповідальності і звільнення керівника профспілкового органу **Підприємства**, профорганізатора окрім додержання загального порядку, допускається за наявності згоди вищестоящего органу профспілки, до складу якого входить профспілкова організація даного **Підприємства** і за узгодженням з президіями профспілок за поданням президії профспілок.

11.4.3. Звільнення за ініціативою **Роботодавця** працівників, що обиралися до складу профспілкових органів, не допускається протягом двох років після закінчення терміну виборних повноважень, окрім випадків повної ліквідації **Підприємства**, або здійснення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення працівника з роботи.

11.4.4. Члени виборних профспілкових органів ПРВПУ і НПУ звільняються від виробничої діяльності із збереженням середньомісячної заробітної плати за рахунок **Роботодавця** на час участі делегата в роботі виборних органів профспілки (з'їздів, конференцій, пленумів, президій, ради голів, комітетів (п.14.2.3 Галузевої угоди).

11.5. Гарантії для вибраних до профспілкових органів робітників, звільнених від виробничої діяльності (роботи):

11.5.1. Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається колишня робота (посада) або, з відома працівника, інша рівноцінна робота (посада).

11.5.2. Для вказаних працівників встановлюється порядок звільнення, обумовлений в п. 11.4.1, 11.4.3 протягом 3-х років після виходу з профспілкового органу внаслідок закінчення терміну обрання.

11.5.3. За працівниками, вибраними до складу виборних органів профспілкової організації, діючих на **Підприємстві**, зберігаються соціальні пільги і заохочення, встановлені для інших працівників по місцю роботи відповідно до законодавства. За рахунок грошових коштів **Підприємства** цим працівникам можуть бути представлені додаткові пільги.

11.5.4. Даний **Договір** повною мірою розповсюджується на звільнених і найнятих робітників профспілкових організацій. Вони користуються всіма правами працівників галузі і за ними зберігаються всі соціальні гарантії і пільги.

11.6. Посадові і інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки *та порушень цієї угоди стосовно діяльності Профспілок*, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності **Профспілок**, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законодавства.

11.7. Працівникам **Профспілок**, які відвідують для виконання своїх службових обов'язків робочі місця **Підприємства**, у разі одержання ними при цьому трудового каліцтва або іншого пошкодження здоров'я з вини **Підприємства** проводяться виплати і компенсації, передбачені цим **Договором**, за рахунок коштів **Підприємства**, на якому одержано пошкодження згідно акту розслідування нещасного випадку.

11.8. **Пропозиції** робітників, що відносяться до зміни трудових і соціальних відносин з керівником **Підприємства**, розглядаються **Роботодавцем** після узгодження з **Профспілками**.

11.9. **Профспілки** мають право вимагати припинення виконання рішень органів управління відповідних рівнів, якщо вони суперечать змісту **Договору**. **Роботодавець**, що допустив прийняття такого рішення, зобов'язаний в триденний термін або привести своє рішення у відповідність з **Договором**, з обов'язковим повідомленням про це в такі ж терміни в **Профспілки** або аргументовано відхилити з оскарженням до вищих органів управління і профспілки. Інакше **Профспілки** має право звернутися до вищих органів управління, а також зробити інші дії, передбачені даним **Договором**, Галузевою угодою і чинним законодавством.

11.10. Здійснювати преміювання працівників профорганів за виконання основних виробничо-економічних показників з обов'язковим включенням цієї категорії премійованих в

Положення про преміювання, визначаючи умови і порядок преміювання звільнених профспілкових працівників.

11.11. Поширювати на виборних і штатних працівників органів **Профспілок** всіх рівнів, які **живуть на Підприємстві**, соціальні пільги і заохочення, встановлені цим **Договором**.

11.12. Розпорядливі документи по **Підприємству**, положення і інші матеріали, що стосуються трудових і соціальних інтересів трудового колективу, підлягають обов'язковому узгодженню з **Профспілками**. При цьому надання документів на узгодження повинне бути не пізніше, ніж за тиждень до дати введення в дію.

11.13. На підставі рішень ЦК ПРВПУ, Ради голів НПГУ і трудового колективу організації, прийнятих відповідно до чинного законодавства України, працівникам – членам профспілок, що управляються з їх згоди для участі в акціях, мітингах і ін. заходах щодо вирішенню конфліктів соціального і виробничого характеру, витрати на проїзд, мешкання, живлення і інші витрати передбачені інструкцією виплачувати за рахунок коштів підприємства, яке відряджає.

Роботодавець не може перешкоджати участі працівників в цих заходах - за бажанням працівника надає відпустку.

ХІІ. Контроль за виконанням Колективного договору

12.1. Кожна із сторін здійснює контроль за виконанням цього **Договору** самостійно. При необхідності перевірки виконання конкретних пунктів **Договору** сторони в тижневий термін представляють стороні, яка запрошує, необхідні матеріали.

12.2. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами, які їх уклали: генеральний директор підприємства і представницький орган трудового колективу в особі голови Лисичанської територіальної організації профспілки працівників вугільної промисловості України (ППВПУ) і голови Лисичанської міської профспілкової організації незалежної профспілки гірників України (НПГУ), які спільно сформували його на принципах пропорційного представництва від первинних профорганізацій (сумісний представницький орган - СПО) (далі **Профспілки**).

12.3. Додатковий контроль за виконанням Колективного договору по розділах здійснюється:

II розділ «Трудові відносини» - начальник відділу по роботі з персоналом;

III розділ «Сфера виробничої діяльності» - заступник директора з виробництва;

IV розділ «Сфера економічної діяльності» - начальник відділу трудових відносин, оплати та формування праці та начальник відділу планування та економічного аналізу;

V розділ «Нормування і оплата праці» - начальник відділу трудових відносин, оплати та формування праці;

VI розділ «Питання безпеки праці і охорони навколишнього середовища» - заступник директора з охорони праці;

VII розділ «Гарантії зайнятості в умовах реструктуризації» - юрист і заступник директора з господарських та соціальних питань;

VIII розділ «Забезпечення продуктивної зайнятості» - начальник відділу по роботі з персоналом;

IX розділ «Сфера соціальних гарантій» - заступник директора з господарських та соціальних питань;

X розділ «Зобов'язання профспілок» - голови **Профспілок**;

XI розділ «Гарантії прав профспілок» - директор **Підприємства** і голови **Профспілок**.

12.4. Сторони зобов'язуються двічі в рік в листі і лютому спільно підводити підсумки виконання **Договору**.

12.5. Особи, які представляють **Роботодавця** або профспілку, або інші, уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких, не виконані зобов'язання щодо Колективного договору, несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до чинного законодавства.

12.6. У разі виникнення спірних питань щодо застосування окремих норм цього **Договору** сторони зобов'язуються спільно надавати відповідні роз'яснення, зокрема письмові коментарі.

Заключні положення

Цей Договір складений в п'яти примірниках, з яких по одному примірнику знаходиться у кожній із Сторін, і мають однакову юридичну силу.

Роботодавець і Профспілки згодилися, що з питань, що не увійшли до цього Договору, Сторони керуватимуться нормами Галузевої угоди між Міністерством енергетики України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і українськими профспілками вугільної промисловості з доповненнями та змінами, а також чинним законодавством України.

Колективний договір підписали:

Від сторони Профспілок

Голова Первинної профспілкової організації профспілки працівників вугільної промисловості України «Шахта Привільнянська»



М. Моргунов

Від сторони Роботодавця

Директор
ВП «Шахта Привільнянська»



А. Зошук

Голова первинної профспілкової організації незалежної профспілки працівників України «Шахта Привільнянська»



Е. Всеволодський

Пронумеровано, прошнуровано

та скріплено печаткою 149 аркушів

Начальник відділу трудових відносин,

оплати та нормування праці

І.І. Борисенко

