

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між адміністрацією
дочірнього підприємства
«Рівненський облавтодор» акціонерного
товариства «Державна акціо нерна компанія
«Автомобільні дороги України» і
Рівненською обласною організацією профспілки
працівників автомобільного транспорту та
шляхового господарства України
на 2023 – 2028 рр.**

**Колективний договір схвалений
на обласній конференції
трудового колективу**

**Протокол №1
від «06»12.2023 р.**

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між адміністрацією дочірнього підприємства «Рівненський облавтодор»
акціонерного товариства «Державна
акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» і Рівненською
обласною організацією профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України
на 2023 – 2028 роки.**

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Цей Колективний договір укладено на 2023 – 2028 р.р.

Сторонами цього колективного договору є:

- адміністрація дочірнього підприємства в особі виконавчого директора ДП «Рівненський облавтодор» **Гасенкова І.О.;**
- Рівненська обласна організація профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України в особі голови **Борисюка А.В.**, який представляє інтереси працівників дочірнього підприємства і має відповідні повноваження.

Сторони признають юридичне значення, правовий характер Колективного договору і зобов'язуються його виконувати.

Сторони зобов'язуються вирішувати спірні розбіжності шляхом переговорів через робочу комісію адміністрації та профкому для вироблення відповідних рішень та пошуку компромісів.

Положення Колективного договору поширюється на всіх працівників, незалежно від того, чи є вони членами профспілки, та є обов'язковим як для керівника, так і для працівників дочірнього підприємства.

В своїй діяльності сторони керуються:

- кодексом законів про працю України;
 - законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
 - статутом підприємства;
 - статутом професійної спілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України
 - іншими діючими законодавчими актами;
 - положеннями, які діють на підприємстві;
 - даним Колективним договором.
- Галузевою угодою укладеною між Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України на 2020 – 2022 роки, змінами та доповненням до Галузевої угоди зареєстрованими Міністерством економіки України 02.11.22 за № 12.

Зміни та доповнення до Колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства, Генеральної та Галузевої угод

з питань, що є предметом Колективного договору, за згодою сторін і оформляються як доповнення до Колективного договору.

Для підбиття підсумків виконання зобов'язань по Колективному договору сторони організовують перевірки, проводять збори трудового колективу не менше одного разу на рік. У випадку ліквідації, реорганізації підприємства відповіальність за виконання колективних зобов'язань несе правонаступник тієї чи іншої сторони.

Жодна із сторін, що уклали цей колдовір, не може протягом усього строку його дії приймати рішення в односторонньому порядку, що змінюють норми, положення, зобов'язання Колективного договору або припиняють його виконання.

Розділ 1. РОЗВИТОК ВИРОБНИЦТВА ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Адміністрація зобов'язується:

1. Для забезпечення стабільної роботи у 2023-2028 рр.:

1.1. Спрямувати свою роботу на ефективне та цільове використання матеріальних та фінансових ресурсів у підрозділах дочірнього підприємства.

1.2. Забезпечити виконання показників ефективності використання державного майна.

1.3. Здійснювати заходи щодо виконання робіт по ремонту та утриманню автомобільних доріг загального користування.

1.4. Проводити розробку та виконання заходів поліпшення нормування праці, впровадження технічно обґрунтованих норм;

1.5. Впроваджувати прогресивні технології, що забезпечують підвищення продуктивності та якості дорожньо-будівельних і ремонтних робіт.

1.6. Впроваджувати нормативні акти, що регулюють фінансово-господарську діяльність дочірнього підприємства.

1.7. Зміцнювати сформовану систему підвищення кваліфікації, підготовки та перекваліфікації працівників.

1.8. Провадити обов'язкове підвищення кваліфікації або перепідготовку працівників з питань охорони праці не рідше одного разу на 3 роки.

1.9. Здійснювати підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років як чоловіків, так і жінок.

1.10. Здійснювати підвищення кваліфікації працівників режимно-секретних органів у перший рік призначення, а потім не рідше одного разу на 5 років.

1.11. Надавати членам профспілки безкоштовну правову допомогу, консультації з питань зайнятості.

1.12. Надавати першочергове право прийняття на роботу працівників, раніше вивільнених з організації у зв'язку із скороченням чисельності або штату на підприємствах дорожнього господарства, передбачених п.1 ст. 40 КЗпП України.

Трудовий колектив зобов'язується:

1.14. Забезпечити виконання виробничих програм, прийнятих у відповідності з укладеними договорами.

1.15. Забезпечити правильну експлуатацію, збереження та раціональне використання обладнання, інструментів, техніки і матеріалів, переданих колективу для виконання робіт.

1.16. Дотримуватись Правил внутрішнього трудового розпорядку, дисципліни, правил охорони праці і техніки безпеки.

Сторони домовилися

1.17. Спільно з профспілковими комітетами розробляти і запроваджувати заходи щодо запобігання на підприємстві масових звільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

У разі якщо роботодавець планує звільнення працівників (масове вивільнення працівників протягом одного місяця з ініціативи роботодавця 10% і більше) з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Розділ 2. ОПЛАТА ПРАЦІ, ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ДОХОДІВ

Сторони домовилися:

2.1. З метою дотримання та захисту прав працівників дочірнього підприємства у сфері оплати праці:

- сприяти зростанню реальної заробітної плати працівників;
- здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в організаціях та вживати комплекс заходів щодо усунення причин її затримки, забезпечити ефективний контроль за дотриманням на підприємстві законодавства про оплату праці.

2.2. Встановити тарифну ставку робітників I розряду на рівні 200 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб у розрахунку на місяць, разом з відповідним перерахуванням міжпосадових коефіцієнтів до окладів та тарифних ставок.

На період подолання фінансових труднощів розмір мінімальних тарифних ставок (окладів) можуть бути нижчими від норм, визначених Угодою, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці і не більше, як шість місяців.

Тарифні ставки, посадові оклади та зміни до них проводити на підставі наказу директора дочірнього підприємства за погодженням голови Рівненської обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України.

2.3. Розмір тарифної ставки (окладу) некваліфікованого працівника не бюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу у нормальнích умовах праці не можуть бути нижчим за розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначений законодавством.

2.4. Оплата праці робітників здійснюється за погодинно, погодинно - преміальною, відрядною та іншими системами оплати праці.

Філії самостійно встановлюють форми і системи оплати праці за погодженням з профспілковим комітетом. Оплата праці проводиться на підставі індивідуальних і колективних результатів праці, тарифної сітки, схеми посадових окладів, надбавок, доплат, премій, винагород, матеріального заохочення та інших компенсаційних і гарантійних виплат, передбачених законодавством, Генеральною і Галузевою угодами. Фонд оплати праці в філіях та дочірньому підприємстві в цілому формується з коштів на оплату праці, передбачених в складових вартості та кошторисного прибутку, отриманих в результаті виробничо-господарської діяльності (ремонтно-будівельних робіт, послуг, виробництва, тощо).

2.4.1. Стимулювання підвищення професійного рівня працівників, ефективності і якості їх праці, зацікавленості у кінцевих результатах роботи, а також у виконанні робіт в стислі терміни здійснюється шляхом:

- надбавок за високу професійну майстерність робітникам, за класність водіям та інші надбавки (додаток 6);
- встановлення надбавок за високі досягнення у праці керівникам, професіоналам, фахівцям та технічним службовцям (додаток 10);
- преміювання працівників за результати господарської діяльності помісячно або поквартально (додаток 11);
- виплати заохочення за виконання особливо важливих завдань (додаток 12);
- виплати одноразової винагороди за підсумками роботи за рік (додаток 13);
- виплати винагороди за вислугу років (додаток 14);
- надбавок за роз'їздний характер робіт (додаток 15);
- доплата за роботу вахтовим методом (додаток 16);
- інших видів виплат, передбачених законодавчими і нормативними актами з питань оплати праці.

2.4.2. Працівникам дочірнього підприємства, які мають відзнаку «Почесний дорожник» та «Знак пошани», встановити доплату у розмірі не більше 5 відсотків тарифної ставки (Посадового окладу) за фактично відпрацьований час.

2.5. Мінімальна заробітна плата на підприємстві встановлюється згідно чинного законодавства.

2.6. Переглядати тарифні ставки і посадові оклади у разі законодавчого підвищення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, не допускаючи при цьому виникнення заборгованості з виплати заробітної плати.

Впровадження підвищених тарифних ставок і схем посадових окладів здійснюється за рахунок коштів підприємства.

2.7. Посадові оклади заступникам головного інженера, головного бухгалтера, керівників відділів встановлюються на 7-12 відсотків нижче за посадовий оклад відповідного керівника.

При необхідності та виходячи з фінансових можливостей вирішувати питання оплати праці заступників керівників будь-якого рівня за час виконання обов'язків тимчасово відсутніх керівників через виплату різниці в посадових окладах або через доплати до посадових окладів в межах до 50% від посадового окладу керівника.

2.8. Встановлені Галузевою угодою міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці є обов'язковими для виконання на підприємстві.

2.9. Умовами зростання фонду оплати праці можуть бути:

- зростання продуктивності, зростання обсягів виробництва, зниження витрат на 1 грн. собівартості продукції та ін.

2.10. При виконанні робіт з важкими і шкідливими умовами праці до тарифних ставок і посадових окладів робітників проводяться доплати у відповідності з даними атестації робочих місць.

2.11. Оплата праці за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні здійснюється згідно з чинним законодавством, за бажанням працівника йому може бути наданий інший день відпочинку.

2.12. Робота у нічний час оплачується в підвищенному розмірі (35% тарифної ставки, посадового окладу). Оплата простою не з вини працівника здійснюється в розмірі тарифної ставки (посадового окладу).

2.13. Виплату заробітної плати філіям проводити в терміни:

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| - за першу половину місяця | - 22 числа; |
| - за другу половину місяця | - 07 числа наступного місяця |

Розмір заробітної плати за першу половину місяця становить 50 відсотків загального розміру тарифної ставки (посадового окладу).

2.14. У випадках допущення заборгованості з виплати заробітної плати працівникам:

- складати графіки повного її погашення та забезпечувати контроль за їх виконанням;
- згідно з чинним законодавством компенсувати працівникам втрату частини зарплати, пов'язану з порушенням термінів її виплати;
- надавати у розрахункових листах по заробітній платі дані щодо розміру заборгованості та розміру нарахованої компенсації.

2.15. З метою соціального захисту працівників відповідно до чинного законодавства проводити індексацію грошових доходів у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги.

2.16. Розрахунок середньої заробітної плати працівників проводиться відповідно до чинного законодавства.

2.17. Збільшити питому вагу робітників з погодинною оплатою праці, яким доведене нормоване завдання та робітників з відрядною оплатою праці на 10%.

2.18. Аналізувати виконання норм виробітку робітників, що працюють на відрядній оплаті праці, з метою заміни їх новими, більш прогресивними.

2.19. Проводити приведення чисельності працюючих у відповідність з обсягами виконуваних робіт.

2.20. Проводити систематичний аналіз стану нормування праці, вивчати втрати робочого часу.

2.21. Встановити зниження норм виробітку:

- для осіб з інвалідністю, вагітних жінок на 20%;
- для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл, ПТУ, курсів, звільнених зі строкової військової служби тощо: на перші 3 місяці роботи на 40%, наступні 3 місяці на 20%.

Сторони зобов'язуються:

2.22. Розширення та доповнення переліку робіт, на яких можуть встановлюватись доплати за умови праці, а також збільшення розмірів встановлених доплат здійснювати на умовах, передбачених Колективним договором.

2.23. Встановлювати окремим робітникам, які мають високу кваліфікацію і зайняті на особливо важливих роботах, місячні оклади замість тарифних ставок.

2.24. Проводити оплату праці працівників, зайнятих на ліквідації наслідків стихійного лиха або виконанні інших особливо важливих завдань за підвищеними тарифними ставками (окладами), посадовими окладами на період їх виконання на умовах, прийнятих у колективному договорі, якщо інше не передбачене чинним законодавством.

2.25. Враховуючи специфіку дорожнього господарства, пов'язану з необхідністю оперативного вирішення питань з виконання робіт з будівництва, ремонту та утримання автомобільних доріг загального користування та здійснення відповідного контролю, підприємство може встановлювати працівникам види або розміри надбавок, доплат, премій тощо понад передбачені законодавством на умовах, визначених у колективному договорі.

Розділ 3. УМОВИ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

3.1. Режим праці та відпочинку

Сторони домовилися:

3.1.1. Трудові відносини у сфері праці та відпочинку будувати на засадах дотримання державних гарантій і договірного регулювання.

3.1.2. Прийом на роботу працівників за контрактною формою трудового договору здійснюється лише у випадках, передбачених Законами України. Сфера застосування контракту обмежується посадою директора ДП «Рівненський облавтодор».

3.1.3. Норми тривалості робочого часу та відпочинку для різних категорій працівників забезпечуються чинним законодавством.

Надурочні роботи застосовуються лише у випадках, передбачених чинним законодавством.

3.1.4. Встановити наступний режим роботи для працівників ДП „Рівненський облавтодор”:

- початок роботи	- о 8.00
- закінчення роботи	- о 17.00
- перерва для харчування та відпочинку	- з 12.00 до 13.00
- вихідні дні	- субота, неділя

3.1.5. У зв'язку з тим, що при виконанні робіт по ремонту та утриманню доріг не завжди дотримується встановлена норма тривалості робочого часу, у філіях при погодженні з профкомом, може застосовуватись підсумковий облік робочого часу. Загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати робочого часу в обліковому періоді (один рік).

3.1.6. У вихідні та святкові дні може запроваджуватися чергування для безперебійного розв'язування поточних невідкладних питань, які не входять до кола обов'язків працівників, що залучаються до чергування.

До чергування залучаються працівники за списком, погодженим з профкомом. Компенсація за чергування проводиться відповідно до чинного законодавства.

3.1.7. Для створення кращих умов відпочинку членів трудового колективу адміністрація, за погодженням з профкомом, має право переносити день відпочинку на інший день, щоб об'єднати з найближчим свяtkовим днем.

3.1.8. У випадку відсутності замовлень на виконання обсягів робіт працівники дочірнього підприємства можуть переведені на роботу на умовах неповного робочого часу (неповний робочий день, тиждень) згідно ст.56 КЗпП України.

3.1.9. Тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки встановлюється згідно з чинним законодавством - 24 календарні дні за відпрацьований рік.

Не допускається відмова у наданні щорічної відпустки та заміна її за добровільною згодою працівника матеріальною чи іншою компенсацією, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

3.1.10. Додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 днів надаються згідно додатку 7.

3.1.11. Черговість надання відпусток визначається графіком, який затверджується роботодавцем за погодженням з комітетом профспілки на початку року, до 5 січня і доводиться до відома усім працівникам. Графіки відпусток повинні враховувати інтереси як виробництва, так і працівників.

3.1.12. Відпустки без збереження заробітної плати надаються в порядку, визначеному ст.25 і 26 Закону України „Про відпустки”.

3.1.13. Додаткові оплачувані відпустки у зв'язку із сімейними обставинами надаються за рахунок коштів підприємства:

- | | |
|--------------------|----------|
| - на одруження | - 3 дні |
| - на поховання | - 3 дні |
| - з нагоди ювілеїв | |
| 50, 60 років | - 1 день |

3.1.14. Адміністрація ДП забезпечує рівні права та можливості для жінок та чоловіків.

3.3. ОХОРОНА ПРАЦІ

Сторони домовилися:

3.2.1. Проводити регулярне підвищення знань членів постійно-діючих комісій та посадових осіб з питань охорони праці.

3.2.2. Сприяти забезпеченню страхування працівників відповідно до Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працевздатності”.

Адміністрація зобов'язується:

3.2.3. Щорічно на розширених засіданнях за участю профспілок розглядати умови та стан безпеки праці на виробництві, виробничого травматизму та профзахворюваності і вживати відповідних заходів щодо поліпшення становища з цих питань.

3.2.4. Сприяти своєчасному забезпечення філій нормативними актами з охорони праці.

3.2.5. Раз у півріччя готувати аналіз травматизму на виробництві за основними факторами і причинами та аналіз стану умов праці та доводити його до філій.

3.2.6. Забезпечити фінансування витрат на заходи з охорони праці в обсязі не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік.

При тимчасовій непрацездатності в результаті нещасного випадку рекомендувати призначати розмір одноразової допомоги в залежності від протяжності терміну непрацездатності (за рахунок власних коштів):

- до 10-ти календарних днів	- 0,2 середньомісячного заробітку
- від 10 днів і до місяця включно	- 0,5 "
- від 1 м-ця до 2-х місяців включно	- 1,0 "
- від 2-х місяців до 4-х місяців	- 1,5 "

Наведені в таблиці розміри одноразової допомоги не є обов'язковими. Трудовому колективу надано право, виходячи із своїх фінансових можливостей, встановлювати конкретні розміри одноразової допомоги, визначати порядок її зменшення (в межах 50%), враховуючи аналіз причин виробничого травматизму.

3.2.7. Забезпечити оплату за рахунок коштів підприємства послуг медичних закладів по проведенню обов'язкового періодичного медичного огляду працюючих.

3.2.8. Забезпечити повне освоєння коштів на виконання Комплексних заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в філіях ДП „Рівненський облавтодор” на 2023 рік (додається).

3.2.9. Забезпечити видачу спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту працюючим, керуючись Галузевими нормами (додаток №19). Крім того додатково:

- забезпечити нижчепереліченим робітникам асфальтобетонних заводів, що працюють на зовнішніх роботах з ремонту обладнання та устаткування видачу на зимовий період: курток та штанів бавовняних на утепленій підкладці на період 36 міс., а саме:

- асфальтобетоннику – варильнику;
- машиністу змішувача асфальтобетону та його помічнику;
- дозувальнику;
- оператору котельні;
- слюсарю-ремонтнику.

Забезпечити видачу на зимовий період водіям всіх марок машин як таким, що за відсутності ремонтного персоналу виконують роботи з технічного огляду та ремонту автотранспорту:

- курток бавовняних на утепленій підкладці
- чобіт кирзових
- на 36 міс.
- на 12 міс.

Забезпечити видачу на зимовий період сторожам зовнішнім:

- курток бавовняних на утепленій підкладці
- плащів бавовняних з водовідштовхувальним просоченням
- на 36 міс.
- черговий

3.2.10. Здійснювати заходи з покращення умов праці, пожежної безпеки та зниження рівня аварійності на відомчому транспорті.

3.2.11. Забезпечити безоплатну видачу молока за роботу у шкідливих умовах праці працівникам згідно переліку, наведеному у додатку 9.

3.2.12. Для миття забруднених рук та інших забруднених ділянок тіла:

- видавати робітникам
- для самостійного прання спецодягу
- 400 грамів мила на місяць
- 500 грамів прального порошку на місяць

3.2.13. В разі придбання працівниками за власні кошти спецодягу, молока згідно встановлених норм зазначених в п. 3.2.9., 3.2.12., компенсувати їм ці витрати в повному обсязі.

Профспілкова організація зобов'язується:

3.2.14. Атестація робочих місць проводиться раз на п'ять років за наказом начальника філії.

3.2.15. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавчих та нормативно-правових актів з питань охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

3.2.16. Забезпечити участь працівників Профспілки у роботі комісій з розслідування причин кожного нещасного випадку, опрацювання заходів щодо їх попередження, а також протидіяти необґрунтованому віднесенню нещасних випадків на виробництві до випадків невиробничого травматизму.

3.2.17. Надавати консультації та безкоштовну правову допомогу працівникам і сім'ям загиблих у вирішенні питань своєчасного і повного відшкодування шкоди, заподіяної працівників каліцитом або іншими ушкодженнями здоров'ю, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків згідно Закону України „Про охорону праці” і Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання”, які спричинили втрату працевздатності..

Розділ 4. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ

Сторони домовилися:

4.1. Не допускати затримки у виплатах згідно із Законами України „Про державну допомогу сім'ям з дітьми”, „Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”, „Про охорону праці”.

4.2. Здійснювати своєчасне та в повному обсязі перерахування внесків до державного і місцевого бюджетів.

4.3. У зв'язку з низькою заробітною платою в системі та платним навчанням у вищих, середніх навчальних закладах, при можливості, оплачувати навчання працівників, дітей працівників за рахунок коштів підприємства.

4.4. Надавати працівникам підприємства до професійного свята „Дня дорожника”, інших професійних свят, державних і релігійних свят одноразові матеріальні заохочення, цінні подарунками, премії, тощо в межах місячної тарифної ставки (посадового окладу) за рахунок коштів підприємства.

Урочисті збори з приводу святкування професійного свята та інших нагод проводити за рахунок коштів підприємства (з харчуванням, з відзначенням передовиків дорожньої галузі, тощо).

4.5. До ювілейних та пам'ятних дат надавати працівникам підприємства одноразові матеріальні заохочення, цінні подарунки, тощо в межах діючої тарифної ставки (посадового окладу) за рахунок коштів підприємства.

4.6. При виході на пенсію, за рахунок коштів підприємства надавати матеріальну допомогу працівникам підприємства в розмірі:

при стажі роботи в дорожній галузі:

- | | |
|----------------------|--|
| - до 15 років | - до 1-го посадового окладу
(тарифної ставки) |
| - від 15 до 30 років | - до 2-х посадових окладів
(тарифних ставок) |
| - більше 30 років | - 4-х посадових окладів
(тарифних ставок) |

4.7. За наявності фінансових можливостей, при наданні чергової відпустки, надавати працівникам матеріальну допомогу на оздоровлення в межах тарифної ставки (посадового окладу).

4.8. Надавати фінансову, інші види допомоги, тощо учасникам Великої Вітчизняної війни, ветеранам, учасникам ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, особам з інвалідністю, найменш захищеним працівникам, пенсіонерам дорожнього господарства та іншим громадянам.

4.9. Надавати працівникам підприємства для побутово-господарських потреб автомобільний транспорт, будівельні машини та механізми, матеріали, продукцію власного виробництва за вартістю без нарахування кошторисного прибутку.

4.10. При виконанні планових рубок в смузі відчуження доріг по мірі можливості забезпечувати працівників дровами за рахунок коштів підприємства включаючи транспортні витрати.

4.11. При наявності коштів в разі смерті працівника, надавати сім'ї померлого грошову допомогу в межах тарифної ставки, (посадового окладу) або 1-ї мінімальної заробітної плати, або оплачувати жалобний обід та ритуальні послуги.

У разі смерті членів сім'ї працівника (матері, батька, жінки, чоловіка, дітей) надавати грошову допомогу в межах тарифної ставки, (посадового окладу) або 1-ї мінімальної заробітної плати.

Виплати здійснювати за рахунок коштів підприємства.

4.12. При наявності фінансових можливостей ДП „Рівненський облавтодор” для поліпшення житлово- побутових умов своїх працівників може виділяти кошти на придбання квартир, будівництво житла.

4.13. При наявності коштів здійснювати оздоровлення та відпочинок працівників і членів їх сімей в санаторно-курортних установах за рахунок коштів підприємства з доплатою вартості путівок працівниками в межах 30%.

4.14. Здійснювати відрахування первинним профспілковим організаціям підприємства коштів у розмірі не менше 0,3 % від фонду оплати праці на соціальні заходи, культурно- масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, як це передбачено чинним законодавством.

Щомісячні профспілкові внески до первинної профспілкової встановлюються в розмірі одного відсотка від місячного доходу члена профспілки за основним місцем роботи.

Первинна профспілкова організація щомісяця перераховує кошти в розмірі тридцять відсотків від фактично зібраної суми внесків Рівненській обласній організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства, для забезпечення її статутної діяльності.

4.15. Забезпечити реалізацію передбачених законодавством заходів соціального захисту осіб з інвалідністю і хворих на туберкульоз за рахунок коштів підприємства.

4.16. Проводити лікування та оздоровлення працівників – учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС у Лікувально-реабілітаційному центрі ім. В.Т. Гуца.

4.17. Оздоровлювати дітей в оздоровчих таборах згідно поданих заяв, в першу чергу, дітей з багатодітних, малозабезпечених сімей.

4.18. Працівникам, яким необхідна допомога на лікування, соціально- побутові потреби, тощо, може надаватись матеріальна допомога за рахунок коштів підприємства.

4.19. Всі виплати, передбачені в розд.4 надаються керівництву філій з дозволу директора дочірнього підприємства.

Сторони зобов'язуються:

4.20. Надавати благодійні пожертви Благодійному фонду „Дорожник” з метою соціального захисту пенсіонерів, малозабезпечених осіб та інших найменш захищених категорій працівників підприємства на підставі листів АТ «ДАК «Автомобільні дороги України».

4.21. Впроваджувати страхування здоров'я на випадок хвороби та інших інтересів працівників від різноманітних ризиків.

4.22. З метою покращення соціального захисту працівників підприємства здійснювати перерахування пенсійних внесків на користь своїх працівників до недержавних пенсійних фондів згідно Закону України «Про недержавне пенсійне страхування».

4.23. Надавати працівникам виплати, пільги соціального характеру, передбачені розділом 4 Колективного договору, за рахунок коштів підприємства.

Розділ 5. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО, КООРДИНАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТОРІН

5.1. Соціальне партнерство

Сторони домовилися:

5.1.1. На умовах, передбачених ст.10 Закону України „Про колективні договори і угоди”, на всіх рівнях діючої структури управління взаємно надавати економічну, технічну та іншу інформації.

5.1.2. Підтримувати безготіковий порядок сплати членських профспілкових внесків, за особистими заявами членів профспілки, з перерахуванням зібраних внесків на рахунок профспілкових органів не пізніше 3-х банківських днів після виплати працівникам заробітної плати.

5.1.3. Сприяти зниженню соціальної напруги в трудових колективах шляхом консультацій, переговорів, вироблення спільних пропозицій та конкретних дій.

5.1.4. Практикувати проведення спільних нарад і консультацій адміністрації облавтодору та профспілки з питань оплати та умов праці.

5.1.5. Рекомендувати адміністрації при звільненні працівників у зв'язку з ліквідацією підприємства, скороченням чисельності, крім гарантій, передбачених Кодексом законів „Про працю в Україні”, при наявності коштів, виплачувати їм разову вихідну допомогу в розмірі середньомісячного заробітку за рахунок власних коштів.

5.1.6. Адміністрація забезпечує рівність трудових прав працівників незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру заняття, місця проживання та інших обставин.

5.1.7. З метою забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків Адміністрація покладає обов'язки уповноваженого з гендерних питань на начальника юридичного відділу ДП «Рівненський облавтодор» на громадських засадах.

До обов'язків уповноваженого з гендерних питань входить протягом дії Колективного договору усунення нерівності в оплаті праці жінок та чоловіків на базі соціального нормативу оплати праці та дотримання принципу надання переваги особі, тієї статі, щодо якої існує дисбаланс при комплектуванні кадрами і просуванні працівників по службі та роботі.

5.2. Сприяння діяльності профспілки

Сторони домовилися:

5.2.1. Визнавати за профспілковою організацією право в особі його членів:

- безперебігу відвідувати і оглядати виробничі дільниці, робочі місця;

- одержувати від адміністрації інформацію з питань, пов'язаних з працею і соціально-економічним розвитком колективу в межах встановленої статистичної звітності;

- перевіряти роботу соціально-побутової сфери, при виявлені порушень, вимагати їх усунення;

- проводити перевірку дотримання на підприємстві трудового законодавства, умов охорони праці, вимагати усунення недоліків;

- перевіряти правильність ведення трудових книжок і використання відпусток.

5.2.2. Працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантується можливості їх повноважень:

- членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, може надаватися вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, не менше 2-х годин на тиждень;

- членам профспілки надається вільний час для виконання громадських обов'язків на період участі як делегатів з'їздів, конференцій, зборів, профспілкового навчання із збереженням середнього заробітку.

Розділ 6. ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА МОБІНГУ У ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

6.1. Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

6.2. Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

6.3. Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника

на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

6.4. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

Розділ 7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

З метою забезпечення реалізації положень даного Колективного договору, здійснення контролю за його виконанням,

Сторони домовилися:

7.1. Колективний договір набирає чинності з **06.12.2023** р. і діє до **06.12.2028 року** або до укладання нового.

7.2. Сторони, які уклали Колективний договір, несуть безпосередню відповідальність за виконанням взятих зобов'язань в порядку, встановленому законодавством України.

7.3. Адміністрація не приймає в односторонньому порядку рішень щодо зміни раніше узгоджених та встановлення нових умов оплати праці.

7.4. На період дії Колективного договору і за умови його виконання сторонами трудові колективи утримуються від проведення акцій і страйків.

7.5. Щоквартально до 15 числа наступного місяця за звітним аналізувати стан виконання Колективного договору і звітувати іншій Стороні щодо виконання його умов.

7.6. Раз на півроку, в червні та грудні місяці, на конференції трудового колективу розглядати стан виконання даного Колективного договору, про що складати протокол, визначати додаткові заходи з реалізації невиконаних положень та інформувати господарські та профспілкові органи на місцях.

7.7. Спірні питання, що виникають під час реалізації цього Колективного договору, розв'язувати шляхом переговорів.

7.8. Надавати на безоплатній основі інформацію з питань, які є предметом даного Колективного договору.

7.9. Зміни і доповнення до Колективного договору вносити за взаємною згодою Сторін після попередніх переговорів, разом тлумачити окремі його положення.

7.10. За 3-и місяці до закінчення строку дії Колективного договору, за ініціативою однієї із Сторін, починати переговори щодо укладання Колективного договору на наступний період.

Цей Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін та в реєструючому органі і мають однакову юридичну силу.

Виконавчий директор ДП «Рівненський облавтодор»



06.12.2023р.

І.О. Гасиков

Голова Рівненської обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України

А.В. Борисюк

06.12.2023р.



Додаток 1
до колективного договору

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України



, 06 „ грудня 2023 р.

А.В. Борисюк

Затверджую:

Виконавчий директор ДП «Рівненський облавтодор»



I.O. Гаєнков
2023 р.

**Місячні тарифні ставки робітників
підприємств дорожнього господарства (у
гривнях)**

Назва виробництва	РОЗРЯДИ							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII

Коефіцієнти співвідношень розмірів тарифних ставок II-VIII розрядів і тарифної ставки I розряду

	1,0	1,27	1,36	1,51	1,64	1,80	2,13	2,31
Місячні тарифні ставки (оклади)								
Дорожнє господарство (будівництво, ремонт і утримання автомобільних доріг і штучних споруд)	5200	6604	7072	7852	8528	9360	11076	12012

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України

Затверджую:

Виконавчий директор ДП «Рівненський облавтодор»

, 06 „ грудня 2023 р.

А.В. Борисюк

I.O. Гаєнков
06 грудня 2023 р.

**Тарифні ставки і оклади водійв
автотранспортних засобів (у гривнях)**

1.1. Вантажні автомобілі

Вантажо- підйомність автомобілів (в тоннах)	1 група	2 група	3 група
	бортові автомобілі та автомобілі фургони загального призначення	спеціалізовані та спеціальні автомобілі, самоскиди, цистерни, рефрижератори, контейнеровози, пожежні, техдопомоги, поливомийні, підмітально- вбиральні, автонавантажувачі та інші сідельні тягачі з причепами	автомобілі з перевезення цементу, ядохімікатів, безводного аміаку, аміачної води, гнилого сміття, асенізаційних вантажів

до 1,5	6834	7392	8238
від 1,5 до 3	7392	8238	9078
від 3 до 5	8238	9078	10014
від 5 до 7	9078	10014	10392
від 7 до 10	10014	10392	10950
від 10 до 20	10392	10950	11838
від 20 до 40	10950	11838	12774
від 40 до 60	11838	12774	13902
вище 60		13902	

1.2. Легкові автомобілі

Клас автомобіля	Робочий обсяг двигуна (в літрах)	Місячні тарифні ставки	
		верхня межа	нижня межа
Особливо малий			
і малий	до 1,8	7674	6504
Середній	від 1,8 до 3,5	7956	6786
Великий	вище 3,5	8238	7674

1.3. Автобуси

Клас автомобіля	Габаритна довжина автобуса (в метрах)	Місячні тарифні ставки	
		верхня межа	нижня межа
Особливо малий	до 5	7956	6786
Малий	від 5 до 6,5	8238	7674
	від 6,5 до 7,5	8520	7956
Середній	від 7,5 до 9,5	9078	8520
Великий	від 9,5 до 11	10200	9360
	від 11 до 12	10764	9924
	від 12 до 15	11068	10482
	Вище 15	11630	10764

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

,, 06 „, грудня 2023 р.

А.В. Борисюк



I.O. Гаєнков
,, 06 „, грудня 2023 р.

**Посадові оклади керівників, професіоналів та фахівців
філій дочірніх підприємств
АТ "ДАК "Автомобільні дороги України"
(у гривнях)**

Найменування посад	Розміри посадових окладів	
	верхня межа	нижня межа

I. Керівники

Начальник філії дочірнього підприємства	18156	14256
Головний інженер, заступник керівника, головний бухгалтер	15080	11916
Головні: механік, енергетик	12826	9144
Начальники відділів: виробничого, виробничо-технічного, планово-економічного, економічного	12826	9144
Начальник лабораторії з контролю виробництва	12826	9144
Начальники відділів: матеріально-технічного постачання, маркетингу	11916	8666
Начальник відділу кадрів	11484	9144
Начальник дільниці, виробництва	12394	11006
Виконавець робіт	12134	10574
Завідувач виробництва	11484	9534
Начальник пункту габаритно-вагового контролю	11484	9534

II.Професіонали та фахівці

Провідні інженери (технолог, енергетик, механік, з охорони праці, та ін.); геодезист	11916	9144
Інженери: (технолог, енергетик, механік, та ін.)		
1 категорії	11006	8666
2 категорії	10054	8234
без категорії	8234	7106
Інженери: з організації та нормування праці, з охорони праці		
1 категорії	11006	8666
2 категорії	10054	8234
без категорії	8234	7106
Провідні: економіст, бухгалтер, інженери інших спеціальностей	11006	9144
Економіст, бухгалтер, юрисконсульт, психолог, соціолог, фізіолог, інженери інших спеціальностей		
1 категорії	10054	8234
2 категорії	9144	7324
без категорії	8234	7106
Техніки *)	7324	6586
Старший інспектор з кадрів	10054	7324
Інспектор з кадрів	8234	6414
Механік дільниці	11006	9144

Примітка:

Начальник дільниці - керівник підрозділу філії (будівельна діяльність)

Начальник виробництва - керівник підрозділу філії

(

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України

, 06 „ грудня 2023 р.

А.В. Борисюк

Розміри тарифних ставок (місячних посадових окладів, місячних окладів) працівників наскрізних професій
(у гривнях)

I.O. Гаєнков

, 06 „ грудня 2023 р.

Найменування посад	Розміри посадових і тарифних окладів	
	верхня межа	нижня межа
Завідувачі: канцелярії, центрального складу	8884	6586
Завідувачі: господарства	7584	6500
Інспектор з контролю за виконанням доручень	7584	6066
Старший диспетчер, старший оператор диспетчерської служби	8234	6414
Диспетчер	7756	5980
Касир, оператор комп'ютерного набору	7106	5546
Офісний службовець (друкування), експедитор транспортний	6500	5070
Секретар	6066	4940
Оператор вагового устаткування	9886	7540
Оператор електрозв'язку	7844	7106
Електромеханік	8580	5894
Фельдшер з проведення огляду водіїв		6544
Робітники		
Прибиральник територій, виробничих приміщень	4984	4334
Оператор електронно-обчислювальних та обчислювальних машин	7886	5504

Робітник з благоустрою	7366	6284
Комірник	5764	5504
Прибиральник службових приміщень		4334
Сторож	5764	4334
Опалювач		4334
Роздавальник нафтопродуктів	5764	5244

Додаток 5
до колективного договору

Погоджено:
Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

,, 06 „, грудня 2023 р.



A.V. Борисюк

Затверджую:
Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»



I.O. Гасенков
06 „, грудня 2023 р.

**Посадові оклади керівників, професіоналів та фахівців
дочірніх підприємств АТ "ДАК "Автомобільні дороги України"
(у гривнях)**

Найменування посад	Розміри посадових окладів	
	верхня межа	нижня межа

I. Керівники

Директор дочірнього підприємства	(за контрактом)	
Перший заступник директора, головний інженер, комерційний директор, фінансовий директор, заступник директора, головний бухгалтер	18764	14040
Помічник керівника підприємства	12176	11136
Головні: механік, технолог, енергетик, економіст, метролог, диспетчер, інженер з охорони праці	15110	10486
Начальники відділів: виробничого, технічного, виробничо-технічного, кошторисно-договірного, з ремонту та експлуатаційного утримання автомобільних доріг, підготовки виробництва, механізації і енергозбереження, охорони праці та безпеки дорожнього руху, планово-економічного, економічного, юридичного, начальник лабораторії з контролю виробництва (випробувальної)	13736	9533
Начальники відділів: контрольно-ревізійного, матеріально-технічного постачання, збути (маркетингу)	12826	8666
Завідувач групи (проектно-кошторисної)	12740	8666

Начальник відділу кадрів	12394	9576
Начальник відділу (адміністративно-господарського)	11916	9144
Начальник господарського відділу	10054	7886
Начальник контрольно-перепускного пункту	8276	6456
Завідувач господарства	7584	6500
Начальник дільниці	12134	10574
Виконавець робіт	12134	10574

II. Професіонали та фахівці

Провідні: інженери всіх спеціальностей, енергетик, механік, маркшайдер, інженер з охорони праці, інженер з комп'ютерних систем, економіст, бухгалтер, аудитор, геолог, юристконсультант, бухгалтер-ревізор	11916	9144
Інженери всіх спеціальностей, енергетик, механік, маркшайдер, інженер з охорони праці, інженер з комп'ютерних систем, економіст, бухгалтер, аудитор, геолог, юристконсультант, бухгалтер-ревізор, фахівець 1 категорії	11066	8666
2 категорії	10054	8234
без категорії	8234	7106
Фахівець з режиму секретності, фахівець з питань мобілізаційної роботи 1 категорії	11006	8376
2 категорії	10054	7856
без категорії	8424	7106
Провідний уповноважений з антикорупційної діяльності	11916	9144
Уповноважений з антикорупційної діяльності	11006	8666
Провідний фахівець з публічних закупівель	11266	8376
Фахівець з публічних закупівель	10110	7336
Старший інспектор з кадрів	10054	7324
Інспектор з кадрів	8234	6414
Технік	7324	6586

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України

,06 „грудня 2023 р.



А.В. Борисюк

Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»

, 06 „грудня 2023 р.



І.О. Гаєнков

ПЕРЕЛІК

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників ДП „Рівненський облавтодор”

Назва доплат і надбавок 1	Розміри доплат та надбавок 2
Доплати	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами , які могли б виплачуватись за умови нормативної чисельності працівників
Примітка:	
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих , особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці від 4 до 12 % , за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці від 16 до 24 % тарифної ставки (посадового окладу) у відповідності з даними атестації робочих місць
За інтенсивність праці робітників	до 20 % тарифної ставки
Прибиральникам службових і виробничих приміщень, які використовують дезинфікуючі засоби, а також зайнятим на	10 % тарифної ставки (окладу)

прибиранні громадських туалетів	
За роботу у нічний час	35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час. Нічним вважається час з 22 до 6 год.
На період освоєння нових норм трудових витрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 %, підвищення тарифних ставок до 10 %
За керівництво бригадою (бригади, не звільненому від основної роботи)	Доплати диференціюються залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 чоловік) і встановлюються у розмірі відповідно 20,40 і 60% тарифної ставки розряду, присвоєного бригади. Ланковим при чисельності ланки більше 5 чоловік встановлюється доплата в розмірі до 50 % відповідної доплати бригади
За розділення робочого дня (зміни на частини)	30 % тарифної ставки (окладу)
За роботу з ненормованим робочим днем водіям автотранспортних засобів (легкові автомобілі та автобуси)	до 25% тарифної ставки

Надбавки

За високу професійну майстерність (робітникам)	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду - 20 % IV розряду - 24 % V розряду - 28 % VI і вищих розрядів - 32 %
За класність (водіям автотранспортних засобів)	Водіям I класу - 25 % Водіям II класу - 10 % встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За високі досягнення в праці (керівникам, професіоналам, фахівцям, технічним службовцям)	до 50 % посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін її виконання	до 50 % посадового окладу
За допуск до державної таємниці (постанова Кабінету Міністрів України від 5.06.1994 №414	Відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно» - 10 % посадового окладу

Рекомендується також на умовах, передбачених колективним договором:

1. Встановлювати доплати до посадового окладу, тарифної ставки (окладу):
 - за наявність групи з електробезпеки електротехнічним працівникам :
 - IV група вище 1000 В - 10%
 - V групи вище 1000 В - 25%
 - за почесне звання "Заслужений" - до 20%
2. Працівникам, нагородженим Почесною грамотою Кабінету Міністрів України одноразова винагорода у розмірі 200% ставки робітника дорожнього господарства І розряду, чинної на дату встановлення такої винагороди

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

, 06 „ грудня 2023 р.



А.В. Борисюк

Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»

, 06 „ грудня 2023 р.



П.О. Гаєнков

П Е Р Е Л І К
професій і посад працівників дочірнього підприємства
“Рівненський облавтодор” з ненормованим робочим днем,
яким надається додаткова відпустка за особливий
характер праці (в календарних днях)

№ п/п	Професії та посади	Тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу з ненормованим робочим днем
1.	Директор	7
2.	Начальники філій, заступники, головні інженери, головні бухгалтера	6
3.	Начальники (завідувачі) відділів, цехів, дільниць, лабораторій, господарств (виробництв), змін, бригад, баз та їх заступники	6
4.	Головні, провідні, рядові фахівці, інженери, механіки, енергетики, диспетчери, економісти, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, юрисконсульти, майстри, виконроби	6
5.	Лаборанти, нормувальники, інспектори, техніки, експедитори	5
6.	Завідувачі канцелярій, складів, господарством	5
7.	Касири, секретарі, друкарки	5
8.	Водії легкових автомобілів, автобусів	5
9.	Оператори електrozв’язку	5
10.	Комірники	4

Додаток 8

до колективного договору

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

,, 06 „ грудня 2023 р.



А.В. Борисюк



І.О. Гаєнков

Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»

,, 06 „ грудня 2023 р.

П Е Р Е Л І К

**професій і посад працівників, робота яких пов'язана
з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним
навантаженням і в умовах підвищеного ризику для
 здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку
за особливий характер праці
(в календарних днях)**

№ пп	Назва професій	Кількість днів
1.	Водій автомобіля вантажопідйомністю: - від 1,5 тн до 3 тн - від 3,0 тн і вище	4 7

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

„06 „ грудня 2023 р.



А.В. Борисюк

Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»



І.О. Гаєнков

„06 „ грудня 2023 р.

П Е Р Е Л І К

професій із шкідливими умовами праці, працівникам

яких передбачена безоплатна видача молока 0,5 л на

добу за рахунок підприємства або відповідна грошова компенсація.

1. Робітники, зайняті на влаштуванні чорного покриття в період розливу чорнов'яжучих матеріалів, просочування щебеню в'яжучими, вкладанні асфальтобетону (шляхові робітники, машиністи укладачів асфальтобетону, мотокотків, автогрейдерів, автогудронаторів, екскаватора, водії а/транспорту, тракторист).
2. Лаборант, вагар, майстер, механік, завідуючий виробництвом на АБЗ в період випуску продукції.
3. Варильник дъогтю і бітуму.
4. Машиніст і оператор змішувача асфальтобетону.
5. Дозувальник та підсобний робітник на АБЗ.
6. Слюсар з ремонту технологічних установок, автотранспорту та дорожно-будівельних машин.
7. Електрик АБЗ.
8. Електрогазозварник.
9. Заправник (роздавальник) паливно-мастильних матеріалів.
10. Водій цементовозу (бензовозу)
11. Машиніст (оператор) котельні при роботі котельні на твердому і рідкому паливі.
12. Робітники, зайняті на вивантаженні шкідливих будматеріалів.
13. Маляр.
14. Майстер, безпосередньо зайнятий організацією робіт з розливу чорнов'яжучих матеріалів і вкладання асфальтобетону.
15. Водій КДМ при очищенні покриття від бруду щіткою.
16. Працівники випробувальної лабораторії (начальник, інженери, лаборанти) в період контролю роботи по влаштуванню чорного покриття, розливу чорнов'яжучих матеріалів та вкладанню асфальтобетону, а також в період випробування дорожно-будівельних матеріалів.

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

, 06 „ грудня 2023 р.



А.В. Борисюк

Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»



І.О. Гаєнков
06 „ грудня 2023 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок і умови встановлення надбавки за високі досягнення у праці працівникам апарату управління та філій ДП «Рівненський облавтодор»

1. Дане положення розроблене з метою посилення матеріальної зацікавленості керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців у підвищенні ефективності праці та якісного виконання покладених обов'язків.

2. Надбавка за високі досягнення у праці встановлюється щоквартально в розмірі до 50% посадового окладу на місяць працівникам, які мають високий рівень знань у питаннях, що стосуються їх професіональної діяльності, і здатні застосувати ці знання на практиці, за високі ділові і професійні якості, і є відповідальними, принциповими при виконанні службових обов'язків.

3. Розмір надбавки за високі досягнення у праці начальникам філій встановлюється директором ДП «Рівненський облавтодор».

Працівникам апарату філій, які на неї заслуговують, надбавка затверджується керівником філії в межах встановленого директором дочірнього підприємства розміру.

4. Працівникам апарату управління дочірнього підприємства надбавка встановлюється по представленню начальниками відділів та заступників, затверджується директором ДП «Рівненський облавтодор».

5. Надбавка може відмінятися або зменшуватися при погіршенні роботи, порушенні трудової та виробничої дисципліни.

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

„ 06 „ грудня 2023 р.

А.В. Борисюк



Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»



I.O. Гаєнков
2023 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок та умови преміювання працівників
ДП «Рівненський облавтодор»
за основні результати господарської діяльності

1. Дане положення розроблене з метою посилення матеріальної зацікавленості працівників дочірнього підприємства в ефективності виробництва, підвищенні рівня утримання доріг, поліпшенні кінцевих результатів господарської діяльності та забезпечення прибуткової роботи.

1.2. По цьому Положенню преміюються:

- робітники ;
- керівники, професіонали, фахівці та службовці апарату управління та філій ДП «Рівненський облавтодор».

1.3. Преміювання працівників здійснюється при наявності фінансових можливостей поквартально або помісячно в розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки) в розрахунку на місяць.

2. Показники і умови преміювання

Філії	Умови преміювання	Показники преміювання
Райавтодори, ДЕДи, апарат управління ДП	1. Прибуток до оподаткування (враховується наростаючим підсумком з початку року). 2. Недопущення у звітному кварталі нешасних випадків із смертельними наслідками (стосується філій, в яких трапився нешасний випадок).	Виконання договірних зобов'язань натуральних показниках: - по введенню в дію автомобільних доріг; - по ремонту доріг

2.1. При невиконанні основних умов преміювання, а саме: відсутність прибутку до оподаткування (враховується наростаючим підсумком з початку року), наявність у звітному кварталі нешасних випадків із смертельними наслідками премія не виплачується.

2.2. Показники преміювання враховуються наростаючим підсумком з початку року. При невиконанні показників преміювання розмір премії може зменшуватись або скасовуватись повністю.

2.3. Премія виплачується за рахунок коштів підприємства.

3. Порядок нарахування, затвердження та виплати премій.

3.1. Премія нараховується у відсотках до нарахованої за квартал або відповідно за місяць заробітної плати за посадовими окладами (тарифними ставками) за фактично відпрацьований час із врахуванням трудового вкладу. За період тимчасового замісництва премія нараховується на тарифну ставку (посадовий оклад) за основною роботою. За роботу у святкові та вихідні дні премія нараховується на заробіток за одинарними відрядними розцінками або одинарною тарифною ставкою (окладом).

3.2. У випадку погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни, невиконання своїх функціональних обов'язків розмір премії працівнику може бути зменшений або скасований повністю.

3.3. Працівники, які з'явилися на роботу у нетверезому стані або здійснили прогул чи допустили порушення правил охорони праці та безпеки руху **позвбавляються премії повністю**.

3.4. Розмір премії колективу та начальнику філії встановлюється за дозволом ДП «Рівненський облавтодор».

Працівникам філій розмір премії затверджується начальником філії на підставі пропозицій керівників відповідних підрозділів (виконробів, майстрів, механіків, тощо) в залежності від особистого внеску в межах встановленого розміру директором дочірнього підприємства.

3.5. Розмір преміювання робітників приймається в залежності від виконання норм виробітку, економії матеріалів, забезпечення якості робіт, скорочення термінів виконання ремонтно-будівельних робіт та ремонту техніки.

3.6. Працівникам, що працювали неповний квартал, місяць у зв'язку з призовом у Збройні Сили України, переведенням на іншу роботу, вступом у навчальні заклади, виходом на пенсію, звільненням за скороченням штатів, виплата премії проводиться за фактично відпрацьований час у звітному періоді з врахуванням вищенаведеного порядку.

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

, 06 „ грудня 2023 р.



А.В. Борисюк

Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»



, 06 „ грудня 2023 р.

І.О. Гаєнков

ПОЛОЖЕННЯ
про одноразове заохочення працівників
ДП «Рівненський облавтодор»
за виконання особливо важливих завдань

Дане положення розроблене з метою посилення матеріальної зацікавленості працівників в поліпшенні виробничих показників, вводу об'єктів в експлуатацію, а також при ліквідації аварій та стихійного лиха, тощо.

Вважати особливо важливими виробничими завданнями наступні:

- виконання заходів по влаштуванню поверхневої обробки;
- ліквідацію місць концентрації ДТП;
- влаштування розмітки проїзної частини доріг;
- забезпечення безпечних умов руху транспорту при стихійних, природних явищах;
- ліквідації наслідків аварій та стихійних явищ;
- виконання термінів вводу об'єктів в експлуатацію;
- необхідність термінового виконання інших робіт та доручень.

Преміювання працівників проводити при наявності коштів та з дозволу директора ДП «Рівненський облавтодор», в розмірі не більше місячної тарифної ставки, посадового окладу на одного працівника.

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України

, 06 „ грудня 2023 р.



А.В. Борисюк

Затверджую:

Виконавчий директор ДП «Рівненський облавтодор»



Д.О. Гаєнков

, 06 „ грудня 2023 р.



ПОЛОЖЕННЯ про порядок і умови виплати працівникам ДП «Рівненський облавтодор» винагороди за підсумками роботи за рік

1. Загальні положення

1.1. Винагорода виплачується працівникам філій та апарату ДП «Рівненський облавтодор» на підставі даного положення та при наявності по підсумках роботи за рік прибутку до оподаткування.

Розміри винагороди встановлюються директором ДП «Рівненський облавтодор» за узгодженням з об'єднаним профспілковим комітетом щорічно, виходячи з наявних фінансових ресурсів.

Винагорода працівникам дочірнього підприємства виплачується за рахунок коштів підприємства. Апарату управління облавтодору в межах сум передбачених кошторисом на ці цілі.

1.2. Винагорода виплачується усім категоріям працівників, які перебувають в штаті (обліковому складі) дочірнього підприємства.

1.3. Винагорода виплачується в повному розмірі працівникам, які відпрацювали повний календарний рік. Працівники, які відпрацювали повний календарний рік і звільнилися до моменту виплати винагороди, також мають право на її отримання.

Винагорода виплачується пропорційно відпрацьованому часу працівникам, які не відпрацювали повний календарний рік з поважних причин, зокрема:

- звільнення з роботи у зв'язку з призовом на службу в Збройні Сили або повернення після закінчення цієї служби;

- виходу на пенсію (за віком, інвалідності);
- народження дитини та надання додаткової відпустки з цього приводу;
- вступу до учбового закладу;
- переходу на виборну посаду або по переводу;
- звільнення з роботи по скороченню штату.

При звільненні працюючого за власним бажанням до кінця календарного року, за який нараховується винагорода, винагорода не виплачується.

2. Визначення розмірів винагороди

2.1. Розмір винагороди за роботу за рік визначається залежно від безперервного стажу роботи в дочірньому підприємстві, особистого внеску в загальні результати роботи та фактично відпрацьованого часу .

2.2. До стажу роботи для визначення розміру винагороди включається стаж безперервної роботи в дочірньому підприємстві, а також зараховується:

- час відпустки жінкам по догляду за дитиною до досягнення 3-х річного віку;
- час служби у Збройних Силах України, якщо був призваний з підприємства чи повернувся на підприємство після служби;
- час перебування на інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві;
- стаж роботи на іншому підприємстві дорожньої галузі, коли працівник прийнятий на роботу або звільнений по переводу.

2.3. Залежно від стажу роботи винагорода встановлюється із врахуванням коефіцієнтів в наступних розмірах:

- при стажі від 1 до 2 років	- 1.0
- при стажі від 2 до 3 років	- 1.2
- при стажі від 3 до 5 років	- 1.5
- при стажі понад 5 років	- 2.0

2.4. За особистий внесок працівника у збільшенні прибутку підприємства (перевиконання виробничих завдань, економію матеріалів, реалізацію раціональних рішень) керівник організації за погодженням з профспілковим комітетом може підвищувати розмір винагороди до 25%.

2.5. Розмір винагороди може зменшуватися за рішенням керівників організації, узгодженим з профспілковим комітетом, у випадках:

- систематичного невиконання службових обов'язків;
- порушення вимог з питань охорони праці та безпеки руху;
- порушення трудової дисципліни.

2.6. Винагорода не нараховується:

- за нанесення підприємству невідшкодованого збитку;
- псування майна, крадіжки матеріальних цінностей .

2.7. Винагорода за підсумками роботи за рік нараховується на заробітну плату по посадових окладах і тарифних ставках з урахуванням відрядного приробітку, надбавок, премій, матеріальних заохочень та інших виплат, які відносяться до фонду оплати праці.

2.8. Сума винагороди одному працівнику граничними розмірами не обмежується.

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

„ 06 „, грудня 2023 р.



А.В. Борисюк

I.O. Гаєнков
06 „, грудня 2023 р.

П О Л О Ж Е Н Н Я
про виплату працівникам ДП «Рівненський облавтодор»
винагороди за вислугу років

1. Цим положенням визначається порядок і умови виплати винагороди за вислугу років працівникам дочірнього підприємства «Рівненський облавтодор».

2. Винагорода за вислугу років виплачується штатним працівникам ДП «Рівненський облавтодор», в залежності від стажу безперервної роботи, в таких розмірах:

Стаж безперервної роботи, що дає право на отримання винагороди за вислугу років	Розмір річної винагороди за вислугу років в частках місячної тарифної ставки (посадового окладу).
від 1-го до 3-х років	1.0
від 3-х до 5 років	1.2
від 5 до 10 років	1.5
від 10 до 15 років	1.8
понад 15 років	2.0

3. Виплата зазначеної винагороди працівникам за поточний рік проводиться щомісячно, із врахуванням стажу безперервної роботи станом на початок наступного місяця, що наступає після періоду за який нараховується винагорода.

4. До стажу роботи, який надає право на одержання винагороди за вислугу років, зараховується:

- час відпустки жінкам для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

- час строкової служби у Збройних Силах України;
- період військової служби за призовом під час мобілізації;
- робота на виборних посадах;
- перебування на обліку у державній службі зайнятості, якщо таким періодам передувала і за ними безпосередньо слідувала робота на підприємстві:
- час роботи на іншому підприємстві виконуючому будівельні, ремонтно-будівельні роботи і на якому нараховувалась винагорода за вислугу років, якщо з тієї роботи працівник переведений на підприємство;
- час навчання на курсах підвищення кваліфікації.

Стаж вважається безперервним, але до нього не зараховується час відсутності працівника у зв'язку з перебуванням його на навчанні у навчальному закладі; перебуванням у відпустці по догляду за дитиною від 3 до 6 років; перебування на роботі в органах державної влади, якщо перед цим він працював на підприємстві; період призупинення дії трудового договору, відпустки за п.4 стаття 12 ЗУ №2136. Стаж є безперервним, коли тривалість розриву в стажі роботи в дорожній галузі не перевищує 1 (один) рік.

5. Винагорода за вислугу років нараховується виходячи з місячної тарифної ставки, посадового окладу. За період тимчасового замісництва винагорода нараховується на тарифну ставку (оклад) за основною роботою.

Винагорода за вислугу років виплачується пропорційно фактично відпрацьованому часу, зараховуючи час оплачуваних відпусток, тимчасової непрацездатності та час, протягом якого за працівниками, згідно з чинним законодавством, зберігалася повністю або частково заробітна плата.

Працівники, які звільнилися у зв'язку з виходом на пенсію за віком або по інвалідності, призовом на військову службу, переходом на виборну роботу, вступили до навчального закладу, звільненням у зв'язку з хворобою більше ніж 4 місяці, ліквідацією підприємства, скороченням штату, сім'ям померлих працівників, працівникам, прийнятим на роботу в порядку переведення з підприємства, повернення на роботу після служби у Збройних силах, по закінченню строку виборної посади, винагорода за вислугу років виплачується пропорційно часу, відпрацьованому на підприємстві у звітному місяці.

6. Основним документом для визначення стажу роботи є трудова книжка.

Стаж роботи, не встановлений записами в трудових книжках, може бути підтверджений відповідно оформленими довідками, підписаними керівниками організацій, виданими на підставі документів по обліку особового складу, табелів та інших документів, що підтверджують безперервний стаж роботи.

Підтвердження безперервного стажу роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років, свідченнями свідків не допускається.

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України

„ 06 „ грудня 2023 р.



А.В. Борисюк

Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»

„ 06 „ грудня 2023 р.



І.О. Гаєнков

ПОЛОЖЕННЯ

про порядок встановлення і виплати надбавки працівникам дочірнього підприємства «Рівненський облавтодор» за роз'їзний характер робіт

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Надбавка за роз'їзний характер робіт встановлюється працівникам філій ДП «Рівненський облавтодор», зайнятих будівництвом, ремонтом, утриманням автомобільних доріг та дорожніх споруд, а також контролем їх якості на об'єктах, віддалених від місця знаходження філій.

Вказана надбавка встановлюється працівникам, робота яких має роз'їзний характер, виконується на об'єктах віддалених від місця знаходження філій (збірного пункту) і пов'язана з втратами часу на проїзд при перевезенні їх від місця роботи і назад.

Нарахування надбавки за роз'їзний характер робіт проводиться пропорційно фактичній кількості днів знаходження працівника в роз'їздах.

Витрати, пов'язані з роз'їзним характером робіт відшкодовуються працівникам філій, які займаються будівництвом (реконструкцією), ремонтами і утриманням автомобільних доріг і споруд на них - за рахунок коштів, передбачених у вартості виконаних робіт згідно методичних рекомендацій затверджених наказом Держбуду України від 05.06.2005 р. №106 та ДСТУ – НБД. 1.1 – 5 2013.

II. Коло працівників, які мають право на надбавку за роз'їзний характер робіт

В філіях ДП «Рівненський облавтодор» вказана надбавка встановлюється:

- працівникам, робота яких має роз'їзний характер.

До цієї категорії відносяться : майстри, виконавці робіт, машиністи дорожніх машин і механізмів, водії автомобілів (за винятком тих, яким

проводиться доплата за ненормований робочий день), дорожні робітники та робітники інших професій, безпосередньо зайняті на будівництві, ремонті та утриманні автомобільних доріг загального користування, а також відповідних інженерних комунікацій і споруд:

- працівникам, робота яких пов'язана із службовими поїздками в межах ділянок, які ними обслуговуються.

До цієї категорії можуть бути віднесені керівні працівники, професіонали і фахівці філій, робота яких безпосередньо пов'язана з виробничим процесом будівництв, ремонту та утримання автомобільних доріг, а також забезпечення необхідного контролю за якістю будівництва і станом автомобільних доріг (начальники, головні інженери, головні механіки, начальники ВТВ, інженери, техніки, а також інші працівники апарату управління, які безпосередньо приймають участь, в разі необхідності, на будівництві, ремонті та утриманні автомобільних доріг).

III. Порядок обліку часу знаходження працівників в роз'їздах або в службових поїздках

Надбавка за роз'їзний характер робіт нараховується:

- робітникам та фахівцям, які виконують роботи на підставі табеля обліку часу знаходження в роз'їздах, який ведеться виконавцем робіт або майстром, що очолює дільницю;

- працівникам апарату управління організацій, зазначених в II розділі – на підставі маршрутних листів (при участі працівників апарату управління в облаштуванні бар'єрних огорожень, прибиранні сміття, тощо – на підставі табеля обліку часу).

Нарахування і виплата надбавки за роз'їзний характер робіт проводиться бухгалтерією щомісячно на підставі вищевказаних облікових документів, затверджених керівником філії, залежно від фактичної кількості днів знаходження працівника в роз'їздах.

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України

, 06 „ грудня 2023 р.



А.В. Борисюк

Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»

, 06 „ грудня 2023 р.



І.О. Гаєнков

ПОЛОЖЕННЯ

щодо застосування вахтового методу організації робіт у філіях ДП «Рівненський облавтодор»

Положення розроблено з метою визначення економічних, правових та організаційних засад застосування вахтового методу роботи в дорожньому господарстві з урахуванням специфіки будівництва і реконструкції автомобільних доріг та штучних споруд, на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 30.03.99 р. № 490 «Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їздний (пересувний) характер» з урахуванням «Тимчасового положення про вахтовий метод організації робіт на підприємствах Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи», з урахуванням чинного законодавства.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Вахтовий метод – це особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденна доставка працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання неможлива.

Вахтовий метод застосовується:

- при щоденних затратах часу на проїзд від місця знаходження підприємства до місця роботи і назад понад 3 години;
- при сезонному характері робіт;
- при необхідності швидкої концентрації ресурсів на найважливіших об'єктах та при ліквідації наслідків стихійного лиха.

Робота вахтовим методом організовується за спеціальним режимом праці, за підсумованого обліку робочого часу, а між вахтовий відпочинок надається працівникам у місцях їх постійного проживання.

Місцем роботи при вахтовому методі вважаються об'єкти (дільниці), на яких здійснюється безпосередня трудова діяльність.

Часом вахти вважаються періоди виконання робіт і між змінного відпочинку у вахтових містечках, на об'єкті (дільниці).

1.2. Рішення про впровадження вахтового методу організації робіт приймається наказом по підприємству, погодженим з профспілковим комітетом, на підставі обґрунтування доцільності його застосування.

Конкретні обсяги та види робіт, які виконуються вахтовим методом, визначаються під час укладання договору підряду на будівництво між замовником і підрядником, а для субпідрядників – договором субпідряду.

Додаткові витрати, пов'язані з організацією робіт вахтовим методом, включаються до глави 9 «Інші роботи та витрати» Зведеного кошторисного розрахунку вартості будівництва відповідно до пункту 44 Номенклатури зведеного кошторисного розрахунку вартості будівництва, наведеної у ДБН Д.1.-1-2000 (додаток Б - обов'язковий).

При виконанні робіт із залученням бюджетних коштів або коштів підприємств, установ і організацій державної власності замовник відшкодовує витрати на виплату надбавки за вахтовий метод роботи в межах розміру добових, який встановлений для працівників при відрядженні в межах України.

За рахунок коштів підприємства колективним договором може бути прийнятий розмір надбавки за вахтовий метод роботи понад встановлений законодавством.

Витрати, пов'язані з виконанням робіт вахтовим методом, включаються замовником та проектною організацією до кошторису під час визначення договірної ціни на будівництво об'єкта.

1.3. Вахтовий персонал у період перебування на вахті проживає у спеціально створених вахтових селищах чи спеціально обладнаних приміщеннях з дотриманням вимог чинних будівельних і санітарно-гігієнічних норм і правил їх проектування, розташування та обладнання або у найманых житлових приміщеннях.

Витрати на наймання житлового приміщення відшкодовуються у порядку, вказаному Кабінетом Міністрів України для відряджень у межах України.

1.4. Направлення працівника на вахту не є службовим відрядженням.

1.5. Переміщення працівників, що перебувають на вахті, у зв'язку зі зміною місця дислокації об'єктів (дільниць) не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника.

1.6. До робіт, що виконуються вахтовим методом, забороняється залучати осіб молодше 18 років, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років.

1.7. Питання, пов'язані із застосуванням вахтового методу організації робіт, не визначені цим Положенням вирішуються відповідно до чинного законодавства.

2. Організація робіт

2.1. Організація роботи вахтовим методом повинна забезпечити ритмічність, безперервність, комплексність виконання робіт на об'єктах, дотримання санітарно-гігієнічних та проти епідеміологічних норм і правил, а також нормативно-правових актів про охорону праці, протипожежну безпеку, технічне обслуговування і ремонт машин для безперервної їх роботи.

Робота повинна виконуватись, як правило, збільшеними бригадами, забезпечувати спадкоємність вахтового персоналу, збереження матеріальних цінностей та виконання робіт у максимальні стислі терміни.

2.2. Тривалість щоденної роботи і періодичність зміни вахтових колективів встановлюється адміністрацією підприємства за згодою профспілкового комітету.

Графік і порядок зміни вахтових колективів встановлюються виходячи із віддаленості об'єктів, сезону виконання робіт, можливості використання транспортних засобів та інших факторів.

2.3. Комплектування вахтового персоналу забезпечується з числа працівників, які перебувають у штаті підприємств, що здійснюють роботи вахтовим методом.

До виконання робіт вахтовим методом може залучатись персонал, який не перебуває у штаті, а працює за трудовими договорами, укладеними на час виконання певної роботи або на визначений строк за погодженням сторін.

2.4. З метою організованого комплектування вахт робітниками і спеціалістами керівники підприємств можуть переводити працівників за їх згоди з однієї підпорядкованої філії в іншу для виконання робіт вахтовим методом. При цьому у наказі про переведення обумовлюється, що керівник підприємства зобов'язується надавати вказаним працівникам після закінчення строку трудового договору попередню роботу (посаду), а за її відсутності – іншу рівноцінну роботу (посаду) у тій же філії. У наказі також визначається мета переведення: «Для роботи за вахтовим методом».

Філії, в які переведені вказані працівники переведені, укладають з ними строкові трудові угоди.

2.5. Доставка працівників на вахту від пункту розташування підприємства або від пункту збору* до місця роботи і назад здійснюється економічно доцільними видами транспорту.

Філії, що виконують роботи вахтовим методом, для доставки працівників можуть використовувати належний їм транспорт. Транспортні засоби повинні бути обладнані для перевезення людей.

Проїзд працівників від місця їх постійного проживання до місця роботи на вахті і назад оплачується філією.

2.6. Відповідальність за організацію робіт на об'єктах будівництва вахтовим методом, доставку працівників на вахту і назад, за побутові умови працівників, які проживають у вахтових селищах, організацію харчування та медичного обслуговування несе керівник організації, яка виконує роботи за вахтовим методом.

3. Організація вахтових селищ

3.1. Вахтові селища організовуються у жилих приміщеннях найближчого до будівництва населеного пункту, а за відсутності їх – у спеціально побудованих приміщеннях або пересувних вагончиках.

3.2. На кожне вахтове селище складається проект, який включає в себе план селища з прив'язкою до місцевості, склад приміщень, електро-, водо- і тепло забезпечення, схему під'їзних шляхів, обґрунтування засобів доставки персоналу, кошторис витрат на його будівництво і утримання. Крім того, у проекті відображаються питання організації харчування, відпочинку і дозвілля працівників, їх медичного, торговельно-побутового, культурного і спортивного обслуговування. Проект затверджується керівником організації за погодження з відповідним профспілковим органом, органами державного санітарного і пожежного нагляду.

3.3. Вахтові селища розташовуються за умов дотримання санітарних норм і вимог пожежної безпеки і, за можливості, на мінімальній відстані від будівництва об'єкта. Обов'язковими вимогами при виборі місця для вахтового селища є скорочення часу переїзду працівників від місця проживання у вахтовому селищі до місця вахтової роботи і назад.

3.4. Комплектування вахтових селищ та їх благоустрій здійснюється виходячи з місцевих умов, строків виконання робіт і чисельності вахтовиків.

До складу вахтового селища включаються об'єкти (вагончики) житлового і культурно-побутового призначення.

3.5. Готовність вахтового селища до експлуатації визначається комісією, до складу якої входять представники адміністрації, профспілкового комітету, підприємств торгівлі та громадського харчування, санітарного і пожежного нагляду, технічної інспекції праці ЦК профспілки України, органів охорони здоров'я. Акт комісії з приймання вахтового селища в експлуатацію затверджується вищестоящою організацією.

3.6. Проживання вахтового (змінного) персоналу у період міжвахтового відпочинку у вахтових селищах забороняється.

3.7. Адміністрація організації, яка веде роботи за вахтовим методом, вирішує з органами охорони здоров'я питання медичного обслуговування колективів вахтових селищ, забезпечення медикаментами, визначає порядок евакуації хворих.

4. Режим праці та відпочинку, облік робочого часу

4.1. При вахтовому методі організації роботи відповідно до ст. 61 КЗпП

України запроваджується підсумований облік робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період (рік, квартал, місяць) не перевищувала нормативну тривалість робочого часу, установленого чинним законодавством.

Обліковий період охоплює весь робочий час, час у дорозі від місця розташування підприємства або від пункту збору до місця роботи і назад та час відпочинку, який припадає на цей календарний відрізок часу.

4.2. При вахтовому методі на підприємстві ведеться спеціальний облік використання робочого часу і часу відпочинку кожного працівника щомісяця та наростаючим підсумком за весь обліковий період.

Нормативна кількість годин, яку працівник повинен відпрацювати в обліковому періоді, визначається **виходячи з п'ятиденного робочого тижня і тривалості робочої зміни 8 годин і 7-годинної зміни у передсвяткові дні** (при 40-годинному робочому тижні).

4.3. Облік робочого часу працівників при вахтовому методі організації робіт ведеться на основі табеля використаного робочого часу.

4.4. При вахтовому методі організації роботи робочий час і час відпочинку регламентується графіками змінності, які затверджуються адміністрацією підприємства за погодженням з профспілковим комітетом на весь обліковий період і доводяться до відома працівників. У графіку зазначаються строки початку та закінчення вахт; термін періодичного відпочинку між вахтами. Крім того, у графіку необхідно передбачити час початку і закінчення щоденної роботи (zmіни), час перерв для відпочинку і харчування, а також час для щоденного (міжzmінного) і щотижневого відпочинку. Дні щотижневого відпочинку можуть припадати на будь-які дні тижня.

4.5. Тривалість робочого дня при вахтовому режимі роботи **не повинна перевищувати 12 годин** (див. ст.61. КЗпП. Коментар п. 4.15).

Робота понад тривалість зміни, визначену графіком, допускається у випадках, передбачених ст. 62 КЗпП України, та в разі неприбуття чергової зміни вахтового персоналу **протягом трьох днів і вважається надурочною та оплачується згідно зі ст. 106 КЗпП України**.

4.6. Час перебування у дорозі від місця збору до місця роботи і назад у норму робочого часу **не зараховується**.

4.7. Працівникам, які звільнилися до закінчення облікового періоду, дата звільнення за їх згоди може вказуватись з урахуванням належних днів між вахтового відпочинку.

При неповному часі роботи в обліковому періоді або на вахті (відпустка, дні непрацездатності тощо) з установлених норм годин роботи відраховують робочі години за календарем, які припадають на дні відсутності на роботі.

4.8. Загальна тривалість внутрішньо змінних перерв для відпочинку і харчування під час роботи подовженими змінами встановлюється не менше 1 години.

4.9. Керівникам підприємств за погодженням з профспілковим комітетом надається право **встановлювати** для майстрів, виконробів, начальників ділянок (zmін), а також для іншого лінійного персоналу, який безпосередньо здійснює керівництво на об'єкті, **режим праці** та відпочинку, встановлений для основного персоналу.

Для інших керівників, спеціалістів та службовців, які працюють на вахті, підсумковий облік робочого часу не вводиться.

5. Оплата праці, днів тимчасової непрацездатності та компенсації

5.1. Оплата праці працівників при вахтовому методі організації праці здійснюється:

- **робітників-відрядників** - за обсяги виконаних робіт за затвердженими діючими нормами та розцінками;
- **робітників-погодинників** - за фактично відпрацьований час у годинах з розрахунку встановлених тарифних ставок та присвоєних розрядів;
- **робітників на окладах** - за фактично відпрацьований час у годинах з розрахунку встановлених місячних окладів;
- **керівників, спеціалістів та службовців** - за фактично відпрацьований час (у днях) із розрахунку встановлених місячних посадових окладів.

5.2. Виплата доплат, надбавок та преміювання працівників здійснюється відповідно до діючих на підприємстві положень.

5.3. Оплата праці за роботу в надурочний час при підсумованому обліку робочого часу провадиться згідно з чинним законодавством.

5.4. Особам, які працюють за вахтовим методом, за кожний день перебування на вахті виплачується надбавка за вахтовий метод роботи.

Розмір надбавки за кожен день роботи на вахті встановлюється колективним договором підприємства. З суми надбавки, яка виплачується працівнику понад розмір, встановлений для добових, які передбачені при відрядженні у межах України, сплачується податок з доходів. При цьому на понаднормативну суму внески до пенсійного і соціальних фондів не нараховуються і не утримуються.

5.5. У разі неприпуття чергової зміни **вахтового персоналу** керівники підприємств, які здійснюють роботи вахтовим методом, за згоди профспілкового комітету **можуть заливати** працівників до роботи понад нормативну тривалість робочого часу, встановлену графіком роботи на вахті, до приуття зміни. В такому випадку **час продовження тривалості вахти вважається надурочним і оплачується у подвійному розмірі** згідно зі ст. 106 КЗпП України. Адміністрація зобов'язана вжити усіх заходів для організації доставки вахтового (zmінного) персоналу в найкоротші терміни.

5.6. Обчислення середньої заробітної плати в усіх випадках її збереження здійснюється згідно з чинним законодавством.

Надбавка за вахтовий метод роботи при підрахунку середнього заробітку **не враховується**.

5.7. Дні в дорозі від місця знаходження підприємства (пункту збору) до місця вахти і назад, а також дні затримки робітників в дорозі за метеорологічних умов та з вини транспортних підприємств працівнику оплачуються за тарифними ставками, окладами (без застосування вахтових надбавок) з розрахунку за семигодинний робочий день. У випадках затримки вахтового (zmінного) персоналу в дорозі відшкодування працівникам витрат з найму житлового приміщення здійснюється відповідно до норм, передбачених законодавством про службові відрядження.

5.8. У разі проживання працівників у найманих приміщеннях, витрати відшкодовуються згідно з нормами, передбаченими законодавством про службові відрядження.

5.9. У випадках, коли працівник з **поважних причин** своєчасно не прибув до пункту збору і до об'єкта прямував самостійно, адміністрація відшкодовує йому транспортні витрати відповідно до норм, передбачених законодавством про службові відрядження.

5.10. Щорічні основна та додаткова відпустки працівникам, які зайняті на роботах вахтовим методом, надаються відповідно до чинного законодавства.

До стажу, який дає право на щорічну основну, а також додаткову відпустку за роботу у шкідливих умовах праці, включаються дні відпочинку.

Якщо закінчення щорічної відпустки працівника припадає на дні між вахтового відпочинку колективу, в якому він працює, тоді працівникові до початку вахти надається інша робота на підприємстві з оплатою в порядку, передбаченому чинним законодавством, або працівник переводиться до іншої зміни вахти. За згодою сторін може бути вирішено питання щодо надання цьому працівникові відпустки без збереження заробітної плати.

Середній заробіток для оплати за дні щорічної відпустки обчислюється у встановленому порядку.

5.11. Матеріальне забезпечення працівників підприємств, у яких застосовується вахтовий метод, у зв'язку з втратою заробітної плати (доходу) внаслідок тимчасової непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною з інвалідністю, хворим членом сім'ї), вагітності та пологів, догляду за малолітньою дитиною, часткова компенсація витрат, пов'язаних із народженням дитини, смертю застрахованої особи або членів сім'ї, здійснюється відповідно до Закону України від 18.01.01 № 2240-III „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням” зі змінами і доповненнями.

6. Соціально-побутове забезпечення

6.1. Для працівників, які проживають у вахтових селищах, організовується транспортне, соціально-побутове обслуговування, а також щоденне триразове гаряче харчування.

Для здешевлення харчування в їдалнях (буфетах) вахтового селища, за необхідності, використовуються кошти підприємства.

6.2. Адміністрація і профспілковий комітет підприємства можуть за згодою трудового колективу вирішувати питання щодо першочергового надання путівок на санаторно-курортне лікування, відпочинок і туризм працівникам, які працюють за вахтовим методом.

7. Організація медичної допомоги

7.1. Адміністрація підприємства, на балансі якого знаходяться вахтові селища, організовує спільно із закладами охорони здоров'я медичну допомогу їх колективам, комплектування медичним персоналом, медикаментами і

медичним обладнанням і забезпечує евакуацію хворих. Доставка виїзних бригад на об'єкти (дільниці) здійснюється підприємствами.

7.2. При зарахуванні на роботу попередні медичні огляди осіб, які направлені на роботу за вахтовим методом, можуть бути проведені в лікувально-профілактичних закладах за місцем проживання з обов'язковою видачею висновку на руки обстеженому.

7.3. За 2-4 дні до направлення на об'єкт (ділянку) працівники повинні бути оглянуті терапевтом цехової дільниці або у поліклініці за місцем проживання. Контроль за проходженням цих оглядів здійснює адміністрація підприємства.

7.4. Органи охорони здоров'я, на території яких базуються вахтові селища, а також об'єкти (ділянки), які забезпечують медичну допомогу вахтовиків, організовують в них фельдшерські пункти при чисельності працівників від 50 і більше, пункти медичної допомоги – від 500 працівників і більше і амбулаторії – від 1500 працівників, а при чисельності працівників до 50 чоловік – медичні бригади, періодичність виїздів яких погоджується з адміністрацією підприємства. Доставка виїзних медичних бригад на об'єкти здійснюється будівельною організацією.

7.5. Попереджувальний санітарний нагляд за будівництвом вахтових селищ, введенням в них об'єктів соціально - побутового призначення і контроль за дотриманням санітарно – гігієнічних і проти епідеміологічних норм і правил проводять територіальні санітарно-епідеміологічні станції.

7.6. Адміністрація підприємства, яка виконує роботи вахтовим методом, вирішує з органами охорони здоров'я за місцем розташування підприємства чи проведення робіт за вахтовим методом питання щодо закріплення працівників за лікувально-профілактичним закладом для їх медичного забезпечення і проведення медичних обстежень, забезпечують і несуть відповідальність за своєчасне і організоване прибуття працівників на огляди і обстеження відповідно до встановлених чинним законодавством порядку і правил проведення обов'язкових попередніх і періодичних медичних обстежень працівників. Результати медичних обстежень, а також дані щодо проведення щеплення вносяться до санітарних книжок працівників.

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації
профспілки працівників автомобільного
транспорту та шляхового господарства України



А.В. Борисюк

,, 06 „ грудня 2023 р.

Затверджую:

Виконавчий директор ДП
«Рівненський облавтодор»



I.O. Гаєнков

, 06 грудня 2023 р.

НОРМИ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ НА 2024 рік

№ п	Показники	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень	листопад	грудень	2024 рік
2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	К-сть календар дарних днів	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	366
2	К-сть вихід них днів	8	8	10	8	8	10	8	9	9	8	9	9	104
3	К-сть днів, робота в які не проводить ся	8	8	10	8	8	10	8	9	9	8	9	9	104
4	К-сть робочих днів	23	21	21	22	23	20	23	22	21	23	21	22	262

Норма тривалості робочого часу в годинах

5	При 40-годинному робочому тижні	184	168	168	176	184	160	184	176	168	184	168	176	2096
---	---------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Погоджено:
Голова Рівненської обласної організації профспілки працівників
автомобільного транспорту та шляхового господарства України



„06“ грудня 2023 р.

А.В. Борисюк

І.О. Гасенков



, 06 , грудня 2023 р.

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

**щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища
підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму,
професійним захворюванням і аваріям на 2023 рік**

№ пп	Назва заходів (робіт)	Вартість робіт (тис. грн.)		Ефективність заходів		Строк виконання	Відповідальні за виконання
		план	факт	планується	досяг- нуто		
1	1. Розширення, реконструкція та оснащення санітарно-побутових приміщень (гардеробних, душових, кімнат приймання їжі тощо)	3	4	Покращення санітарно-побутових умов, доведення забезпеченості побутовими приміщеннями до вимог санітарно-гігієнічних норм	5	6	на протязі року
2.	Виготовлення та встановлення запобіжних захисних пристрій, огорождення та інших засобів колективного захисту	15,0	5,0	Попередження виробничого травматизму. Приведення умов праці у відповідність вимогам НПАОП	-	7	наступні роки
						квітень-червень 2023 р.	начальники філій, інженери з ОП головні інженери філій, головні механіки, інженери з охорони праці

3.	Переобладнання та впровадження систем опалювання, утеплення вікон, дверей, підлог у діючому виробництві	5,0	Покращення температурного режиму виробничого середовища до встановлених нормативів	умов праці, доведення	Вересень-жовтень 2023 р.	Головні інженери філій, інженери з ОП
4.	Обладнання нових та реконструкція наявних пунктів обігріву та місць відпочинку працюючих, а також укритів від сонячних променів та атмосферних опадів при роботах на відкритому повітрі	10,0	Покращення умов праці відкритому повітря. Попередження респіраторних захворювань	працюючих на Попередження	березень-вересень 2023 р.	наочники філій, інженери з ОП
5.	Розроблення, виготовлення та монтаж нових, реконструкція діючих припливових, витяжних, місцевих, вент.систем, аспираційних пилогазовловлюючих пристрій відповідно до вимог нормативних актів ОП	10,0	Покращення мікроклімату у виробничих приміщеннях, створення здорових умов праці	в міру необхідності, на протязі року	головні інженери, механіки, інженери з ОП	
6.	Застосування сигналічних кольорів та знаків безпеки відповідно до вимог ОП і безпеки дорожнього руху	5,0	Попереодження виробничого травматизму	на протязі року	на протязі року	наочники, механіки з ОП
7.	Організація і проведення перед рейсових медоглядів водіїв та механізаторів, обладнання естакад, оглядових канав	35,0	Попереодження дорожньо-транспортних пригод на власному транспорти	на протязі року	наочники філій, механіки	наочники філій, інженери з ОП
8.	Забезпечення працюючими медичними аптечками і медикаментами потерпілих від нещасних випадків на виробництві	5,0	Профілактика захворювань, надання першої допомоги при легких пораненнях, реабілітація здоров'я працівників	на протязі року	наочники філій, інженери з ОП	наочники філій, інженери з ОП
9.	Організація кабінетів, кутків з охорони праці і безпеки дорожнього руху, забезпечення НІАОП, посібниками, журналами, плакатами	5,0	Проведення організаційно-технічних заходів з метою вивчення Закону України «Про охорону праці» і НІАОП	на протязі року	наочники філій, інженери з ОП	наочники філій, інженери з ОП

10.	Забезпечення працюючих спецодягом, спецвзуттям, міочими та засобами	ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАЦЮЮЧИХ ВІД ВІЛІВУ ПШКІДИВИХ ФАКТОРІВ НА ШКІРУ І ОРГАНІ МОДІНИ. ДОТРИМАННЯ САІГАРНО-ГІГІЕІЧНИХ НОРМ.	35,0	на протязі року	адміністрація облавтодору, начальники філій
11.	Проведення попередніх і періодичних медичної практик	Поновлення професійних захворювань, підвищення захворювання на ранній стадії.	10,0	на протязі року	начальники філій, служби ОП
12.	Підвищення постійних освоєння та поганої охорони праці.	Підвищення рівня знань з питань ОП з метою спорудження чільотних і бестичних умов праці	10,0	на протязі року	служба облавтодору, начальники філій
13.	Національна працівництвом, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці спеціального характеру	Забезпечення додержання вимог законів та НІТАОП, профілактика профзахворювань	15,0	на протязі року	начальники філій, головні бухгалтери
14.	Проведення перевірки, випробування та опломбування манометрів	запобігання виробничому травматизму при роботі з використанням посудин, що працюють під тиском	5,0	на потребу року	начальники філій, гол. механіки
15.	Забезпечення рухомого складу вогнегасниками, знаками аварійної зупинки та опорними колодками	додержання вимог та правил протипожежної безпеки, запобігання аварійності та травматизму на відомчому транспорти	5,0	на протязі року	керівники, інженери з ОП та головні механіки філій
16.	Отримання психофізіологічної працівників, які професійного добору	Забезпечення виконання та дотримання вимог законодавства з ОП	5,0	на року	начальники філій, служби ОП
Разом:			180,0		

- Примітка:**
1. Фонд оплати праці по облавтодору за 2022 рік склав 16479,30 тис. грн.
 2. Для забезпечення умов реалізації в трудових колективах вимог Закону України «Про охорону праці» на заходи з охорони праці у 2023 р. планується спрямувати 1,09 % від фонду оплати праці за попередній 2022р., що складає – 180,0 тис. грн.

Провідний інженер з охорони
праці ДП «Рівненський облавтодор»



А.В. Борисюк

Погоджено:

Голова Рівненської обласної організації профспілки авт. транспорту та шляхового господарства

А.В.Борисюк



Затверджую:

Виконавчий директор ДП
Рівненський облавтодор"

I. O. Гасиков

" 2023 р.



НОРМИ

**безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття
та інших засобів індивідуального захисту працівникам дорожнього
господарства**

N з/п	Професійна назва роботи	Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Позначення захисних властивостей ЗІЗ	Строк носіння (місяців)
1	3	4	5	6
1	Асфальто- бетонник	При виконанні робіт з укладання холодного асфальтобетону: Напівкомбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані При виконанні робіт з укладання гарячого асфальтобетону Напівкомбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці При укладанні гарячого асфальтобетону вручну додатково: Наколінники	Ми 3 Нт Нм Ми 3 Тп Нм Ми	12 12 1 12 12 1 До зносу
2	Машиніст автогрейдера	Комбінезон бавовняний Рукавиці комбіновані двопалі При роботі без кабін і в кабінах, що не опалюються, на зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Ми 3 Ми Тн Тн Тн 20 Тн Тн	12 1 36 36 48 До зносу 36
3	Машиніст автогудронатора	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані	Нм Ми Нм Нм	12 12 1
4	Машиніст	Комбінезон бавовняний	Ми 3	12

	грейдера причіпного	Рукавиці комбіновані двопалі При роботі без кабін і в кабінах, що не опалюються, на зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Ми Тн Тн Тн 20 Тн Тн	1 36 36 48 До зносу 36
5	Машиніст котка самохідного з рівними вальцями	Комбінезон бавовняний Напівчоботи шкіряні Рукавиці комбіновані	Нм Ми Нм Нм	12 24 1
6	Машиніст котка самохідного та напівпри- чіпного на пневматичних шинах	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані При улаштуванні земляного полотна і основи дорожнього одягу узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Нм Ми Нм Нм Тн Тн Тн 20 Тн Тн	12 24 1 36 36 48 До зносу 36
7	Машиніст укладача асфальто- бетону	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Окуляри захисні	Нм Ми Нм Нм Закриті	12 24 1 До зносу
8	Тракторист	Комбінезон бавовняний Рукавиці комбіновані двопалі При роботі без кабін і в кабінах, що не опалюються, на зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Ми 3 Ми Тн Тн Тн 20 Тн Тн	12 1 36 36 48 До зносу 36
9	Машиніст електростанції пересувної	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Галошки діелектричні Рукавички гумові діелектричні Рукавиці комбіновані На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені	Ми 3 Нт Эн Эн Ми Тн Тн Тн 20 Тн	12 12 До зносу До зносу 1 36 36 48 До зносу

		Шапка	Тн	36
10	Дорожній робітник	Костюм бавовняний Плащ непромокальний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний* На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Ми З Вн З З Со Тн Тн Тн20 Тн Тн	12 36 12 1 12 36 36 48 До зносу 36
11	Завантажувач варильних котлів	Напівкомбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі	Ми З Нт Нм	12 12 1
12	Машиніст дорожньо-транспортних машин	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний* На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Ми З З Ми Со Тн Тн Тн20 Тн Тн	12 12 1 12 36 36 48 До зносу 36
13	Машиніст автобітумовоза	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані	НмМи Нм Нм	12 12 1
14	Машиніст бітумошебене-розподілювача	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі Респіратор газопилозахисний Жилет сигнальний*	Ми З Нт Нм ГП Со	12 12 1 До зносу 12
15	Машиніст дорожнього авторемонтера	При роботі в кабінах, що опалюються: Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний* При роботі без кабін і в кабінах, що не опалюються, на зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Штани бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Нм Ми З Нм Со Тн Тн Тн20 Тн Тн	12 12 1 12 36 36 48 До зносу 36
16	Машиніст комбінованої машини	Комбінезон бавовняний Чоботи гумові або чоботи кирзові	Ми З В З	12 12 12

	для миття облаштування дороги	Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний*	Ми Со	1 12
17	Машиніст комбінованої машини для улаштування поверхневої обробки дорожнього покриття	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі Жилет сигнальний*	Нм Ми З Нм Нм Ми Со	12 12 1 12
18	Машиніст комбінованої (універсальної) дорожньої машини з утримання автомобільних доріг	Комбінезон бавовняний Чоботи кирзові Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний* При обслуговуванні автомобільних доріг узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці	Ми З З З Со Тн Тн	12 12 1 12 36 36
		Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Тн20 Тн Тн	48 До зносу 36
19	Машиніст комбінованої (універсальної) машини для усунення зимової слизькості на автомобільних дорогах	Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Жилет сигнальний*	Тн Тн Тн20 Со	36 36 48 12
20	Машиніст косарки	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний*	Ми З Ми З Со	12 12 1 12
21	Машиніст кущоріза	Комбінезон бавовняний Чоботи кирзові Рукавиці комбіновані двопалі На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Ми З Ми З Тн Тн Тн20 Тн Тн	12 12 1 36 36 48 До зносу 36
22	Машиніст машини для влаштування тонкошарового покриття	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі Жилет сигнальний*	Нм Ми З Нм Нм Ми Со	12 12 1 12
23	Машиніст машини для ямкового ремонту	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі Жилет сигнальний*	НмМиПн Нм Нм Ми Со	12 12 1 12

25	Машиніст снігоочисника пілжного	Куртка бавовняна на утеплювальний прокладш Брюки бавовняні на утеплювальний прокладш Напівчоботи утеплені Рукавиці комбіновані Шапка Жилет сигнальний*	Тн Тн Тн 20 Ми Тн Со	36 36 48 1 36 12
24	Машиніст снігоочисника фрезерно-роторного та шнекороторного	Куртка бавовняна на утеплювальний прокладш Брюки бавовняні на утеплювальний прокладш Напівчоботи утеплені Рукавиці комбіновані Шапка Жилет сигнальний*	Тн Тн Тн 20 Ми Тн Со	36 36 48 1 36 12
25	Машиніст тягача	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі	Ми 3 Нм Нм	12 12 1
26	Машиніст тягача сідельного дорожньої колони	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі Жилет сигнальний*	Ми 3 Нм Нм Со	12 12 1 12
27	Машиніст установки для забивання стояків бар'єрного огороження автомобільних доріг	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі Жилет сигнальний*	Ми 3 Ми 3 Ми Со	12 12 1 12
28	Машиніст фрези самохідної для зняття дорожнього покриття	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі Жилет сигнальний*	Ми 3 Нт Нм Со	12 12 1 12
29	Машиніст цементовоза	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані двопалі Респіратор пилозахисний Окуляри захисні	Пн Ми 3 Пн Пм П Закриті	12 12 1 До зносу До зносу
30	Машиніст щебенерозлюділювача навісного та причіпного	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Окуляри захисні Жилет сигнальний*	Ми 3 З З Закриті Со	12 12 1 До зносу 12
31	Машиніст установки пересувної для приготування бетонних сумішей (дорожньо-будівельні роботи)	Комбінезон бавовняний Чоботи кирзові Рукавиці комбіновані двопалі Респіратор пилозахисний Окуляри захисні	Пн Ми Ми Ми П Закриті	12 12 1 До зносу До зносу
32	Майстер шляховий	Каскета бавовняний Плащ непромокальний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Жилет сигнальний* На зовнішніх роботах	Ми 3 Вн З З Со	12 36 12 1 12

		узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Тн Тн Тн20 Тн Тн	36 36 48 До зносу 36
		Респіратор пилозахисний Окуляри захисні	П Закриті	До зносу До зносу
33	Апаратник окислення бітуму	Костюм бавовняний для захисту від бітуму з накладками з плівкових матеріалів Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані	Нм Ми Сж Нм	12 12 1
34	Заготівник бітуму	Костюм бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані	Нм Ми Сж Нм	12 12 1
35	Машиніст змішувача асфальто-бетону пересувного	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні або чоботи кирзові Рукавиці комбіновані На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплювальній прокладці Брюки бавовняні на утеплювальній прокладці Напівчоботи утеплені Рукавички утеплені Шапка	Нм Ми Сж З Нм Тн Тн Тн20 Тн Тн	12 12 12 1 36 36 48 До зносу 36
36	Форсунник	Костюм бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Окуляри захисні	То Нм З Нм Закриті	12 12 1 До зносу
37	Апаратник зневоднення бітуму	Напівкомбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці брезентові	Ти З Ти Ти	12 12 1
38	Варник асфальтової маси	Напівкомбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці брезентові	Ти З Ти Ти	12 12 1
39	Опалювач	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані	МиЗ Мун25 Ми	12 24 До зносу
40	Прибиральник виробничих приміщень	Костюм Берет Напівчеревики Рукавиці	ЗМи Пн ЗПн ЗМи Мун15 Ми Мн	12 12 12 2
41	Прибиральник службових приміщень	Халат Косинка Туфлі Рукавички Під чищення і дезінфікування санітарно-технічного устаткування - додатково: Фартух з нагрудником Рукавички	З МИ Пн З Пн З Пн Ми Вн Ми Мп Вн Ми Вн Яж Бм МИ	12 12 12 4 6 3

		Но зовнішніх роботах взимку, додатково: Куртка утеплена		
42	Робітник з благоустрою	Костюм Білозірна пальцівна Берет Фартух з підкладкою Чоботи Рукавички Нарушені гумові Взимку, додатково: Куртка утеплена Штани утеплені Шапка Валінки з калошами	Тн З Ву Ми Зм З Ви Бм Ву Бм Ми В Бм Ми См Вн Бм Ми ВН бм МИ Тнв Тнв Тнв Тн 20	36 12 6 12 6 12 3 6 36 36 36 48
43	Сторож	Під час чергування в прохідній підприємства Костюм Черевики Плащ з капюшоном На зовнішніх роботах взимку, додатково: Куртка утеплена Штани утеплені Чоботи Шапка Рукавиці	З Ми З Ми См Вн Ми Тм Ми Тн Ми Тн 20 Ми СМ Тн Тн Тх Ми	12 12 24 36 36 24 36 24

В Колективному договорі прошито,
пронумеровано і скріплено печаткою 60 аркушів.
Виконавчий директор
ДП «Рівненський облавтодор»
І.О. Гасиков





РІВНЕНСЬКА МІСЬКА РАДА
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

вул. Поштова, 2, м. Рівне, 33028, тел. (0362) 63-58-48, факс 26-66-25
<http://www.economy.rv.ua>, e-mail rivne.der@gmail.com, код ЄДРПОУ 02739212

26.11.2023 № 08-956

на № _____

Виконавчому директору
Дочірнього підприємства
«Рівненський облавтодор»
Відкритого акціонерного товариства
«Державна акціонерна компанія
«Автомобільні дороги України»
Ігорю ГАЄНКОВУ

Про повідомну реєстрацію
колективного договору

Департамент економічного розвитку Рівненської міської ради (далі - Департамент) повідомляє, що 26.11.2023 проведено повідомну реєстрацію колективного договору між адміністрацією дочірнього підприємства «Рівненський облавтодор» Відкритого акціонерного товариства «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» і Рівненською обласною організацією профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України на 2023-2028 роки, схваленого на обласній конференції трудового колективу 06.12.2023, протокол № 1, реєстраційний № 5509/130.

Керуючись пунктом 3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів», Департамент рекомендує привести у відповідність до Галузової угоди між Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України на 2020-2022 роки (із змінами):

1. місячні тарифні ставки робітників підприємств дорожнього господарства (додаток 1 до колективного договору);
2. тарифні ставки і оклади водіїв автотранспортних засобів (додаток 2 до колективного договору);
3. посадові оклади керівників, професіоналів та фахівців філій дочірніх підприємств АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» (додаток 3 до колективного договору);
4. розміри тарифних ставок (місячних посадових окладів, місячних окладів) працівників наскрізних професій (додаток 4 до колективного договору);

5. посадові оклади керівників, професіоналів та фахівців дочірніх підприємств АТ «ДАК «Автомобільні дороги України» (додаток 5 до колективного договору).

Колективний договір Дочірнього підприємства «Рівненський облавтодор» Відкритого акціонерного товариства «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України», поданий на повідомну реєстрацію в паперовому вигляді, залишено на зберігання в реєструючому органі та, відповідно до пункту 7 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 768), оприлюднено на офіційному сайті Департаменту.

Виконувач обов'язків
директора департаменту

Валентина ВЕРЕМКО