

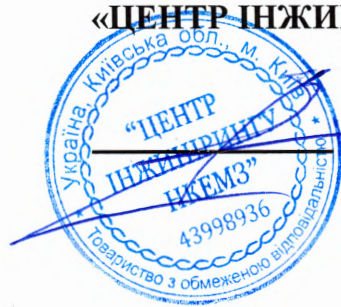
**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»
43998936**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол Загальних зборів
трудового колективу
ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»
10 червня 2024 р. №1

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
НА 2024-2026 РОКИ**

Генеральний директор
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»



Євгеній ОБОРІН

Уповноважений представник трудового
колективу Товариства з обмеженою
відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»

Фелікс ГОЛУБЄВ

м. Буча, 2024 р.

Цей Колективний договір укладено відповідно до положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про відпустки», «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників та роботодавця, і включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи підприємства, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників, встановлення для них додаткових, порівняно із діючим законодавством пільг, та компенсацій.

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Сторони Колективного договору.

Цей Колективний Договір укладено між Товариством з обмеженою відповідальністю «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ» (далі – Роботодавець або Підприємство), в особі генерального директора Оборіна Євгенія Володимировича, який діє на підставі Статуту та членами трудового колективу Товариства з обмеженою відповідальністю «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ» який уповноважив представляти його інтереси Голубєва Фелікса Ігоровича (далі – Уповноважений).

Сторони визнають повноваження одна одної для укладення Колективного договору та реалізації його норм і положень на Підприємстві та зобов'язуються дотримуватися засад соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладення Колективного договору, внесення змін та доповнень до нього, а також при вирішенні всіх питань виробничих і трудових відносин.

2. При укладенні Колективного договору сторони виходять з того, що його положення не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством України. Визначені законодавством норми та гарантії є базовими мінімальними гарантіями на підставі яких у Колективному договорі встановлюються більш високі трудові та соціально-економічні гарантії та пільги з урахуванням реальних можливостей виробничого, матеріального та фінансового забезпечення Підприємства.

3. Умови цього колективного договору є обов'язковими для обох сторін. Ці умови в разі будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують становище працівників, порівняно з чинним законодавством України, інакше вони визнаються недійсними.

4. Жодна із Сторін, що уклала колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

5. Норми і положення Колективного договору поширюються на всіх працівників, які перебувають в трудових відносинах з Підприємством, незалежно від їх належності до будь-яких громадських організацій, політичних партій, релігійної приналежності, тощо.

6. Кожний новоприйнятий працівник зобов'язаний ознайомитися зі змістом цього Колективного договору.

7. Цей Колективний Договір зберігає силу в разі зміни складу, структури і найменування Підприємства, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника Підприємства, дія колективного договору зберігається не більше як на рік. У цей період Сторони

повинні розпочати переговори про укладення нового або зміну цього Колективного договору.

8. Протягом строку дії цього Колективного договору до нього, за взаємною згодою Сторін, можуть вноситися зміни та доповнення в порядку, визначеному чинним законодавством України. У випадку змін чинного законодавства внесення змін і доповнень до Колективного договору є обов'язковим.

9. Колективний договір укладається на 2024-2026 роки, набуває чинності з моменту його підписання уповноваженими представниками сторін та діє протягом 2024-2026 років. У разі не переукладання Колективного договору до 01.01.2027 року, цей Колективний договір продовжує діяти до укладення нового Колективного договору.

II. ГАРАНТІЇ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Роботодавець зобов'язується:

1.1. Забезпечити формування стратегії і прогнозування розвитку Підприємства, підвищення ефективності виробництва.

1.2. Впроваджувати кращі виробничі засоби і технології, спрямовані на зростання обсягів виробництва, економію паливно-енергетичних, матеріальних та трудових ресурсів.

1.3. Створювати умови для досягнення високої продуктивності праці усіх працівників на кожному робочому місці, забезпечуючи їх усіма необхідними матеріально-технічними ресурсами для виконання ними виробничих завдань, дотримання норм праці.

1.4. Забезпечувати дотримання працівниками трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

1.5. Вивчати передовий досвід, нові технології виробництва та діяльності.

1.6. Уникати будь-яких проявів дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

1.7. Застосовувати до працівників засоби матеріального і морального стимулювання якісного та своєчасного виконання виробничих завдань та норм праці, раціонального використання обладнання та технічних засобів тощо.

1.8. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

1.9. Сприяти створенню в трудовому колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

1.10. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення, забезпечити вирішення згідно з чинним в Україні законодавством.

1.11. Дотримуватись положень діючого трудового законодавства України.

2. Трудовий колектив зобов'язується:

- 2.1. Дотримуватися трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку Підприємства.
- 2.2. Ефективно та максимально продуктивно використовувати робочий час.
- 2.3. Дотримуватися норм моралі, ділового етикету, проявляти ввічливість, повагу та витримку по відношенню до інших співробітників.
- 2.4. Не створювати умов, які перешкоджали б нормальному виконанню своїх обов'язків чи заважали б іншим працівникам виконувати їх трудові функції.
- 2.5. Запобігати виникненню трудових конфліктів.
- 2.6. Сумлінно та вчасно виконувати роботу, обумовлену функціональними обов'язками, посадовими інструкціями, трудовим договором, виконувати доведені виробничі завдання.
- 2.7. Дотримуватися технологічної дисципліни та норм охорони праці.
- 2.8. Забезпечувати якість праці і її результатів установленим вимогам і стандартам, виконання норм праці та розпоряджень осіб, які управляють процесами виробництва.
- 2.9. Дбайливо ставитися до майна Підприємства; економно і раціонально використовувати сировину, матеріали, електроенергію та інші ресурси, дотримуватися встановленого порядку зберігання матеріальних цінностей і документів.
- 2.10. Використовувати надані в користування (розпорядження) транспортні засоби, техніку та інше майно власника тільки у службових цілях.
- 2.11. Не розголошувати відомостей, які становлять комерційну таємницю фірми, в тому числі після звільнення з роботи.
- 2.12. Постійно підвищувати свою кваліфікацію, професійно-технічний рівень.
- 2.13. Без дозволу адміністрації не перебувати в приміщеннях Підприємства в неробочий час з причин, не пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, а також не запрошувати сторонніх осіб.

ІІІ. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

1. Роботодавець зобов'язується:

- 1.1. Встановити для працівників Підприємства п'ятиденний робочий тиждень з тривалістю робочого часу працівників 40 годин на тиждень та з двома вихідними днями (субота, неділя). Режим праці і відпочинку на Підприємстві регламентується Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які є невід'ємною частиною даного Колективного договору.
Початок роботи о 08:00 год., перерва для відпочинку та харчування – 1 год. (з 12:00 год. до 13:00 год.), кінець роботи о 17:00 год.

З метою ефективності роботи Підприємства, необхідності виконання завдань пов'язаних з виконанням контрактів за державним замовленням, невідкладних, наперед непередбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна виробнича діяльність Підприємства в цілому та в інших випадках, деякі категорії працівників наказом Роботодавця чи графіками змінності (графіками роботи) можуть залучатися до роботи у вихідні дні. Робота у такі оплачується у подвійному розмірі, або за бажанням працівника компенсується наданням іншого дня відпочинку.

Для окремих категорій працівників може встановлюватись позмінний робочий режим. При змінних роботах – режим роботи працівників

встановлюється графіками змінності, які надаються керівниками структурних підрозділів, затверджуються Роботодавцем та доводяться до відома працівників.

Під час дії правового режиму воєнного стану в Україні Роботодавець може збільшити нормальну тривалість робочого часу в межах встановлених законодавством України. Збільшення нормальної тривалості робочого часу встановлюється наказом Роботодавця.

1.2. Здійснювати облік робочого часу відповідно до актів чинного законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку та цього Колективного договору, як правило, по робочих днях та тижнях.

З метою оптимального врегулювання та обліку робочого часу для окремих працівників, а також працівників зі змінним робочим режимом, а також для інших працівників, для яких неможливе дотримання нормальної тривалості щоденної або щотижневої тривалості робочого часу, встановлювати підсумований облік робочого часу тривалістю у місяць або інший, триваліший період (квартал, півріччя, рік).

1.3. Встановити гарантовану тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки для всіх категорій працівників – 24 календарні дні з наданням додаткових оплачуваних відпусток для окремих категорій працівників згідно діючого в Україні законодавства.

1.4. Надавати працівникам додаткові оплачувані відпустки (без зменшення тривалості щорічної відпустки) у наступних випадках:

- вступ до шлюбу працівника підприємства – 3 дні;
- народження дитини у працівника підприємства (батька) – 7 днів;
- вступ до шлюбу дітей працівника підприємства – 3 дні;
- смерті одного з подружжя або близьких родичів працівника підприємства – 3 дні.

1.5. У відповідності з чинним законодавством України та цим Колективним договором надавати додаткову оплачувану відпустку, для працівників з ненормованим робочим днем.

1.6. Надавати додаткові відпустки працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №1290 від 17.11.1997 року.

1.7. Відпустка за перший рік роботи надається працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на Підприємстві.

1.8. До закінчення зазначеного строку відпустка може бути надана у випадках, передбачених законодавством. За другий і наступні роки відпустка може бути надана в будь-який час відповідного робочого року.

1.9. Відпустки надаються протягом усього року згідно з графіком відпусток, який затверджується Роботодавцем за поданням керівників підрозділів Підприємства.

1.10. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14-ти календарних днів.

1.11. Переносити працівнику щорічну відпустку на інший період або продовжувати її лише у випадках, визначених законодавством України.

1.12. Надавати працівникам Підприємства відпустки без збереження заробітної плати в порядку і тривалістю, передбаченому чинним законодавством України.

IV. ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

1. Роботодавець зобов'язується:

1.1. Здійснювати оплату праці у відповідності з Конституцією України, "Кодексом законів про працю України", Законом України "Про оплату праці" та інших законодавчих та нормативних актів та умов, передбачених трудовим договором (контрактом).

1.2. Структура заробітної плати.

Витрати на оплату праці складаються з:

- 1) фонду основної заробітної плати,
- 2) фонду додаткової заробітної плати,
- 3) інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Встановлювати погодинні тарифні ставки і посадові оклади з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством України.

Класифікація робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників і фахівців – до кваліфікаційних категорій проводиться згідно з класифікатором професій та посад, тарифно-кваліфікаційними довідниками робіт і професій.

Погодинна оплата праці здійснюється по встановленій ставці. Оклади працівників встановлюються у відповідності зі штатним розкладом.

1.3. Розміри заробітної плати визначати з дотриманням гарантій, встановлених законодавством в залежності від складності виконуваної роботи чи умов трудового договору (контракту), професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності Підприємства. При визначення розміру заробітної плати дотримуватися законодавчо встановленого мінімального розміру заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконаний працівником місячний обсяг робіт.

1.4. Не допускати будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у будь-якому об'єднанні громадян, місця проживання.

1.5. Проводити виплату заробітної плати працівникам Підприємства два рази на місяць, в наступні терміни:

- аванс – 20-го числа поточного місяця — заробітна плата за першу половину місяця, із 1-го по 15-те;
- 5-го числа наступного місяця — заробітна плата за другу половину місяця, із 16-го по 30-те (31).

У випадку коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна платня виплачується напередодні. Розмір заробітної плати працівників Підприємства є конфіденційним.

1.6. Роботу в святкові та неробочі дні понад місячну норму робочого часу оплачувати у розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад (стаття 107 КЗпП України).

1.7. Роботу у надурочний час оплачувати у подвійному розмірі годинної тарифної ставки, розмір якої визначається виходячи з норми робочого часу та встановленого посадового окладу. При цьому компенсацію за надурочну роботу шляхом відгулу не допускати (стаття 106 КЗпП України).

1.8. Підприємство, у відповідності з діючим законодавством та діючими нормативно-правовими документами, у випадках об'єктивної необхідності виплачує робітникам ряд доплат та надбавок до ставок та окладів але не нижче рівня встановленого чинним законодавством України. Перелік доплат та надбавок, та інших заохочувальних і компенсаційних виплат до посадових окладів встановлений у Додатку № 2.

1.9. Роботодавець має право самостійно встановлювати розмір доплат та надбавок, але не нижче рівня встановленого чинним законодавством України. Максимальний розмір доплат та надбавок до основної заробітної плати працівників не обмежується та встановлюється Роботодавцем в залежності від обсягу і якості виконаних робіт та особливостей умов праці.

1.10. Преміювання працівників Підприємства здійснюється з метою посилення матеріального заохочення працівників у виконанні планів та договірних зобов'язань, підвищення якості виконуваної роботи, продуктивності праці та ефективності виробництва. Премія нараховується на встановлену ставку за фактично відпрацьований час. Розмір премії у відсотках затверджується наказом Роботодавця і граничними розмірами не обмежується.

1.11. При невиконанні виробничих завдань, низькій якості виконаних робіт та інших порушеннях трудової або виробничої дисципліни, працівники позбавляються премії частково або повністю.

1.12. Керівники, інженерно-технічні працівники та службовці преміюються за результатами роботи Підприємства за звітний період та за виконання особливо важливих завдань з фонду заробітної плати. Сума преміального фонду визначається виходячи з фінансових результатів роботи Підприємства за звітний період та частки вкладу кожного працівника у підвищення показників роботи Підприємства.

1.13. За високі показники роботи преміюються, як штатні працівники, так і працівники за сумісництвом.

1.14. Частка і розмір премії працівникам встановлюється наказом Роботодавця.

1.15. При порушенні термінів виплати заробітної плати проводити компенсацію втрати частини заробітної плати відповідно до діючого законодавства України.

1.16. Проводити індексацію заробітної плати працівників підприємства відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення».

1.17. Оплату щорічних відпусток проводити до їх початку.

1.18. Здійснювати всі виплати у грошовому вираженні, шляхом перерахування коштів на картковий рахунок працівника.

V. ОХОРОНА ПРАЦІ

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо реалізації Конституційного права громадян на охорону праці, їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між Підприємством і працівником з питань безпеки праці, гігієни праці та виробничого середовища.

1. На виконання чинного законодавства України та підзаконних нормативних актів, що регулюють трудові відносини, охорону праці і пожежну безпеку на підприємстві Роботодавець зобов'язується:

1.1. При укладенні трудового договору інформувати працівника про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів,

можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про його права, пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

1.2. Створювати в кожному структурному підрозділі і безпосередньо на робочих місцях безпечні і нешкідливі умови праці.

1.3. Дотримуватись вимог чинного законодавства про працю та охорону праці жінок, молоді, неповнолітніх і соціальної захищеності інвалідів.

1.4. Забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій, визначених відповідними нормативними актами. Забезпечувати наявність у підрозділах аптечок укомплектованих необхідними ліками та засобами для надання домедичної допомоги.

1.5. Розробити і забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням та аваріям, Додаток № 4.

1.6. Проводити атестацію робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій у відповідності до чинного законодавства, Додаток № 5.

1.7. Проводити періодично, згідно з нормативними актами, експертизу технічного стану обладнання, машин, механізмів, споруд, будівель щодо їх безпечного використання.

1.8. Безкоштовно забезпечувати працівників, які працюють на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або таких, що виконуються у несприятливих температурних умовах, спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами, Додаток № 6. В разі дострокового зносу спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту не з вини працівника, замінити їх за рахунок підприємства.

1.9. Не дозволяти працівникам виконувати роботи без встановлених засобів індивідуального і колективного захисту. Осіб, які виконують роботу без зазначених засобів притягувати до відповідальності згідно чинного законодавства.

1.10. З метою поліпшення праці жінок не допускати працю жінок на важких роботах і роботах з небезпечними умовами праці, не залучати жінок до підймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

1.11. Створювати для працівників - осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи, встановлювати на їх прохання неповний робочий день, або неповний робочий тиждень і пільгові умови праці, не залучати працівників - осіб з інвалідністю до роботи в надурочний та нічний час без їх згоди.

1.12. Проводити навчання з питань охорони праці працівників при прийнятті їх на роботу і в процесі роботи у відповідності з чинним законодавством та іншими нормативними актами, що регулюють ці питання. Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці та пожежної безпеки, забороняється.

1.13. Забезпечити суворе дотримання спеціалістами і керівниками всіх структурних підрозділів Підприємства вимог чинного законодавства і підзаконних нормативних актів з охорони праці, пожежної безпеки, технологічної дисципліни, графіків планово-попереджувального ремонту.

1.14. Притягувати працівників до дисциплінарної і матеріальної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці, пожежну безпеку та внутрішніх актів з питань охорони праці.

1.15. Утримувати у належному стані санітарно-побутові приміщення і територію підприємства. Додержувати вимог щодо габаритів проходів, проїздів при експлуатації транспорту на території підприємства.

1.16. Захищати права та соціальні інтереси працівників підприємства, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків (профзахворювань), а також утриманців та членів сімей загиблих, у відповідності із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не лише з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової страхової виплати зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

1.17. Розробляти та впроваджувати заходи щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працюючих.

1.18. Забезпечити всі підрозділи Підприємства водою.

2. Уповноважений представник трудового колективу зобов'язується:

2.1. Відповідно до ст. 41 Закону України "Про охорону праці" здійснювати контроль за додержанням власником законодавства та інших нормативних актів про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпечення їх засобами колективного та індивідуального захисту.

2.2. Аналізувати причини виробничого травматизму та профзахворювань, готувати роботодавцю пропозиції щодо вжиття ефективних заходів підвищення рівня безпеки праці.

2.3. Брати участь у роботі комісії з розслідування нещасних випадків на виробництві, контролювати своєчасне та в повному обсязі оформлення власником необхідних Документів у разі настання страхового випадку для передачі їх Пенсійному фонду України. Не допускати безпідставного зменшення одноразової допомоги, якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці.

Не допускати фактів безпідставного звинувачення потерпілих, необґрунтованої відмови у складанні акта за ф. Н-1 або внесення до його змісту необхідних змін.

2.4. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування шкоди та виплат одноразової допомоги потерпілим і сім'ям загиблих на виробництві Пенсійним фондом України.

2.5. Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом. Представляти та відстоювати інтереси працівників в судових та інших державних органах та при вирішенні спірних питань з роботодавцями.

3. Працівники Підприємства зобов'язуються виконувати вимоги чинного законодавства України, нормативних актів Підприємства про охорону праці, а саме:

3.1. Дотримуватися правил охорони праці, техніки безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії; використовувати спецодяг та змінне взуття; користуватися засобами індивідуального захисту та миючими і знешкоджуючими засобами; утримувати своє робоче місце та передавати збіднюючому працівникові в порядку, чистоті, справному стані, а також дотримуватися чистоти в підрозділах та на прилеглій території.

3.2. Знати та виконувати вимоги правил безпечної експлуатації механізмів, устаткування та інших засобів виробництва.

3.3. Проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

3.4. Співпрацювати з Роботодавцем у справі організації безпечних та нешкідливих умов праці.

3.5. Вживати максимально можливих заходів для усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу життю чи здоров'ю людей.

3.6. Повідомляти про виникнення небезпечних виробничих ситуацій керівництво підприємства.

3.7. Дотримуватися інших зобов'язань, передбачених законодавством України та нормативними актами підприємства про охорону праці.

4. За грубе або систематичне порушення працівниками підприємства норм та вимог санітарної гігієни, техніки безпеки, пожежної безпеки на підприємстві дирекція підприємства має право достроково розривати трудові договори з такими працівниками у відповідності із положеннями КЗпП України.

VI. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ

1. Роботодавець зобов'язується:

1.1. Перераховувати своєчасно та у повному обсязі єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

1.2. Надавати працівникам вільний час для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, явки до державних органів, в разі обґрунтування працівниками такої потреби.

1.3. Після отримання страхових коштів від Пенсійного фонду України, здійснювати виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності, допомоги по вагітності та пологах - в найближчий строк, встановлений на Підприємстві для виплати заробітної плати, а допомоги на поховання – на наступний робочий день після отримання страхових коштів від Пенсійного фонду України.

1.4. Пенсіонерам за віком, при їх звільненні виплачується вихідна допомога в розмірі одного середньомісячного заробітку.

1.5. В разі смерті рідних та близьких осіб, при нещасних випадках та складних операціях, і в інших випадках, за рішенням Роботодавця працівникам Підприємства надається матеріальна допомога в розмірі двох посадових окладів.

1.6. Підприємство гарантує свободу організації і проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

1. Роботодавець зобов'язується:

1.1. Спільно з уповноваженим представником раз на рік аналізувати хід виконання Колективного договору, брати участь у звітуванні про реалізацію

взятих Сторонами зобов'язань на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

1.2. У разі несвоєчасного виконання зобов'язань Колективного договору, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

2. Особи, винні у порушенні або невиконанні зобов'язань за цим Колективним договором несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.

3. Особи, які представляють Роботодавця чи уповноваженого представника, винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.

4. Сторони домовились:

4.1. Здійснювати спільний контроль за ходом виконання Колективного договору.

4.2. Один раз на рік спільно аналізувати стан виконання Колективного договору, заслуховувати звіти Роботодавця та уповноваженого представника про реалізацію взятих зобов'язань.

4.3. Визначати посадових осіб, відповідальних за виконання окремих розділів та положень Колективного договору та встановити терміни їх виконання.

4.4. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань за Колективним договором, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації (усунення порушень).

Додатки:

№	Назва Додатку до Колективного договору
1	Положення про оплату праці ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»
2	Перелік доплат і надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат до ставок та посадових окладів працівників
3	Перелік професій та посад з ненормованим робочим днем, які мають право на додаткову відпустку
4	Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аваріям
5	Перелік професій і посад персоналу які працюють з шкідливими умовами праці і мають право на пільги і компенсації
6	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівників

ПІДПИСИ СТОРІН:

Генеральний директор
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»

Уповноважений представник
трудового колективу Товариства з
обмеженою відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»



Євгеній ОБОРІН

Фелікс ГОЛУБОВ

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ
ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ» (далі – товариство) і досягнення цілей товариства в умовах існуючої економічної ситуації в Україні.

1.2. Основними законодавчими актами формування цього Положення є:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про оплату праці»;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Податковий кодекс України.

1.3. Це Положення визначає систему оплати праці у товаристві, її структуру, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників товариства.

1.4. Визначення:

Основна заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

1.5. Джерелом коштів на оплату праці є частина доходу та інші кошти, одержані у результаті господарської діяльності товариства відповідно до чинного законодавства України.

1.6. Критеріями рівня оплати праці працівників підприємства є:

- результати господарської діяльності та рівень доходності товариства;
- внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;
- посадові оклади працівників, визначені на основі тарифної системи оплати праці відповідно до норм чинного законодавства України і штатного розкладу.

2. СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

2.1. Основна заробітна плата:

- а) посадовий оклад, встановлений працівникам відповідно до штатного розкладу.

2.2. Додаткова заробітна плата:

- а) надбавки, доплати, гарантійні та компенсаційні виплати за:

- виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (у разі хвороби, перебування у відпустці, з інших причин);
- високу професійну майстерність;
- знання та використання в роботі іноземної мови.

Надбавки за інтенсивність праці, високу професійну майстерність скасовуються або зменшуються у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни за рішенням Генерального директора товариства.

- інтенсивність праці;
- високі досягнення у праці.

б) оплата роботи в понадурочний час і у святкові та неробочі дні – у розмірах та за розцінками, встановленими чинним законодавством України;

в) оплата за невідпрацьований час:

- оплата щорічних (основної та додаткових) відпусток;
- суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

2.3. Інші заохочувальні і компенсаційні виплати:

- винагороди за підсумками роботи за місяць, квартал, рік.

2.4. Виплати соціального характеру:

- оплата медичного страхування працівників підприємства;
- вартість путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії за рахунок коштів підприємства.

3. ІНДЕКСАЦІЯ РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

3.1. Індексация заробітної плати працівників підприємства здійснюється відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення».

3.2. Перегляд розміру заробітної плати здійснюється за рішенням Роботодавця з урахуванням наявних фінансових можливостей Підприємства.

4. ПОРЯДОК ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТОВАРИСТВА

4.1. Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України і цим Положенням.

4.2. Розмір заробітної плати працівника товариства залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності товариства.

4.3. Заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір при виконаній працівником місячної норми праці (виконаному обсязі робіт).

4.4. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені даним Положенням, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів:

- 20-го числа поточного місяця — заробітна плата за першу половину місяця, із 1-го по 15-те;
- 5-го числа наступного місяця — заробітна плата за другу половину місяця, із 16-го по 30-те (31).

4.5. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

4.6. Виплата заробітної плати здійснюється товариством шляхом перерахування коштів на картковий рахунок працівника через установи банків.

4.7. Підставою для нарахування заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:

- 4.7.1. Штатний розклад товариства;
- 4.7.2. Табелі обліку робочого часу;
- 4.7.3. Наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Утримання із заробітної плати працівників здійснюються тільки у випадках, передбачених чинним законодавством.

5.2. Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.

Генеральний директор
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»

Свєтєлїтї ОБОРІН

Уповноважений представник трудового
колективу Товариства з обмеженою
відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»

Фелїкс ГОЛУБЄВ



**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2024-2026 РОКИ
ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

ДОДАТОК №2 до Колективного договору

**Перелік доплат та надбавок до посадових окладів, та інші заохочувальні і
компенсаційні виплати працівників
ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

№ п/п	Найменування доплат і надбавок	Розмір доплат і надбавок
ДОПЛАТИ		
1	За сумісництво професій (посад)	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю отриманої економії по ставкам та окладам працівників, що працюють за сумісництвом.
2	За розширення зони обслуговування чи збільшення обсягу послуг	Доплати одному працівникові максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю отриманої економії по ставкам та окладам, які могли б сплачуватися на умовах нормативної чисельності робітників.
3	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 % ставки (окладу) відсутнього працівника.
4	За роботу у важких і шкідливих умовах праці	від 4% до 12% ставки (окладу)
5	За роботу вночі	20% посадового окладу за кожний час роботи у нічний час
6	За керівництво бригадою	10 % ставки (окладу) з чисельністю до 10 чоловік; 20 % ставки (окладу) від 10 чоловік
7	Харчування працівників відповідно до структури штатного розкладу підприємства, а саме відділи: • адміністративний, • загальновиробничий, • збуту та постачання, • виробничий.	не більше 500 грн. на добу 1 особа

МІНІМАЛЬНІ РОЗМІРИ ДОПЛАТ

№	Особливі умови праці	Розмір доплати	Категорії працівників, які не залучаються до роботи у вказаних умовах
1	Понаднормові роботи (роботи понад встановленого робочого часу): Тривалість: - не більше як 4-х годин на протязі двох днів підряд; - не більше як 120 годин на рік	Не менше подвійного розміру оплати	Вагітні жінки; жінки які мають дітей віком до 3-х років; працівники молодші 18-ти років; працівники, що навчаються без відриву від виробництва; інші

			категорії працівників згідно діючого законодавства
2	Робота у нічний час	Розмір доплати визначається на підставі наказу Роботодавця, але не менше 20% посадового окладу	Вагітні жінки; жінки які мають дітей віком до 3-х років; працівники молодші 18-ти років; працівники, що навчаються без відриву від виробництва; інші категорії працівників згідно діючого законодавства
3	Робота і вихідні дні	У подвійному розмірі від часової ставки	Вагітні жінки та інші категорії працівників згідно діючого законодавства
4	Робота у святкові дні	У подвійному розмірі від часової ставки	Вагітні жінки та інші категорії працівників згідно діючого законодавства

Генеральний директор
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»



Свгеній ОБОРІН

Уповноважений представник трудового
колективу Товариства з обмеженою
відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»

Фелікс ГОЛУБЄВ

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2024-2026 РОКИ
ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

ДОДАТОК №3 до Колективного договору

**Перелік професій та посад ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ» з
ненормованим робочим днем, які мають право на додаткову відпустку**

№ п/п	Найменування професії, посади	Тривалість додаткової відпустки, днів
1	Генеральний директор	7
2	Директор технічний	7
3	Директор виконавчий	7
4	Директор комерційний	7
5	Головний бухгалтер	5
6	Бухгалтер	3
7	Начальник цеху	3
8	Майстер ділянки	3

Генеральний директор
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»



Євгеній ОБОРІН

Уповноважений представник трудового
колективу Товариства з обмеженою
відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»

A handwritten signature in blue ink, belonging to Felix Golubev.

Фелікс ГОЛУБЄВ

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2024-2026 РОКИ
ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

ДОДАТОК № 4 до Колективного договору

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварійам

№ з/п	Найменування запланованих комплексних заходів	Ефективність запланованих комплексних заходів	Строк виконання	Відповідальний за виконання
1	2	4	5	6
1	Проведення атестації робочих місць з небезпечними та шкідливими умовами праці	Дотримання Закону України про охорону праці	II кв. 2024р.	Комісія з атестації за умовами праці
2	Проведення медогляду працівників, які підпадають під вимоги Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій /Наказ МОЗ України від 21.05.2007р. № 246/	Дотримання Закону України про охорону праці	2024р. - 2026р.	Старший інспектор відділу кадрів, інженер з охорони праці
3	Організація і проведення навчання з питань охорони праці в навчальних центрах	Підвищення рівня знань працівників із охорони праці та вивчення ліпших практик із питань охорони та безпеки праці	2024р. – 2026р.	Старший інспектор відділу кадрів, інженер з охорони праці
4	Забезпечити придбання спеціального одягу, спецвзуття та інших ЗІЗ для відповідних категорій працівників згідно з встановленими нормами безоплатної видачі	Дотримання Закону України про охорону праці	2024р. – 2026р.	Начальник цеху, інженер з охорони праці
5	Придбання індивідуальних шаф для спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту в побутові приміщення	Поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці	IV кв. 2024р.	Начальник цеху, інженер з охорони праці
6	Ремонт даху механічного цеху	Поліпшення умов праці, мікроклімату та температурного режиму механічного цеху	III кв. 2024р.	Технічний директор, підрядна організація
7	Реконструкція системи опалення виробничих і службових приміщень ремонтно-механічного цеху	Поліпшення мікроклімату та температурного режиму виробничих і службових приміщень ремонтно-механічного цеху	III кв. 2024р.	Технічний директор, підрядна організація
8	Провести опосвідчення безпечного стану електроустановок згідно вимог ПБЕЕС /ДНАОП 0.00-1.21-98/	Дотримання Закону України про охорону праці	2024р. – 2026р.	Інженер енергетик
9	Провести виміри опору ізоляції, петлі фаза-нуль, контурів заземлення, згідно ДНАОП 0.00-1.21-98, випробування ЗІЗ, слюсарного інструмента з ізольованим покриттям відповідно до встановлених термінів згідно Правил експлуатації електрозахисних засобів 1.1.10-1.07-01	Дотримання Закону України про охорону праці	2024р. – 2026р.	Інженер енергетик
10	Провести технічне діагностування машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки	Дотримання Закону України про охорону праці	2024р. – 2026р.	Технічний директор, інженер з охорони праці

1	2	4	5	6
11	Проведення експертиз, техоглядів вантажопідіймальних механізмів, навантажувачів	Дотримання Закону України про охорону праці	2024р. – 2026р.	Технічний директор, інженер з охорони праці
12	Провести повірку електроінструменту, електровимірювальних приладів, манометрів	Дотримання Закону України про охорону праці	2024р. – 2026р.	Інженер енергетик
13	Провести роботу з випробування приставних драбин та стрем'янок у порядку та з періодичністю, що передбаченні НПАОП 0.00-1.30-01	Дотримання Закону України про охорону праці	2024р. – 2026р.	Комісії з випробовування

**Генеральний директор
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**



Євгеній ОБОРІН

**Уповноважений представник трудового
колективу Товариства з обмеженою
відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

Фелікс ГОЛУБЄВ

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2024-2026 РОКИ
ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

ДОДАТОК № 5 до Колективного договору

ПЕРЕЛІК

**професій і посад персоналу ТОВ "ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»,
які працюють з шкідливими умовами праці і мають право на пільги і компенсації відповідно
до Наказу № 01/06-ОП від 03.06.2024р.**

«Про підсумки проведення атестації робочих місць за умовами праці»

№ п/п	Найменування професій і посад	Пільги і компенсації		
		Пільгова пенсія (згідно Постанови КМУ від 24 червня 2016 р. №46)	Кількість днів додаткової відпустки (згідно додатку №1 Постанови КМУ від 17.11.1997р. №1290 (із змінами №767 від 07.07.2022) за роботу із шкідливими та важкими умовами праці)	Доплата до посадових окладів, тарифних ставок (згідно Постанови Держкомпраці СРСР та секретаріату ВЦРПС від 3.10.1986р. №387/22-78), % до тарифу)
1	Електрогазозварник	Список № 2	7 к. д.	12 %
2	Оператор верстатів з програмним керуванням	На загальних підставах	-	4%
3	Слюсар з механоскладальних робіт	На загальних підставах	-	4%
4	Слюсар- електромонтажник	На загальних підставах	-	4%
5	Слюсар- інструментальник	На загальних підставах	-	4%
6	Слюсар-ремонтник	На загальних підставах	-	4%
7	Токар	На загальних підставах	-	4%
8	Фрезерувальник	На загальних підставах	-	4%

**Генеральний директор
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**



Євгеній СБОРІН

**Уповноважений представник трудового
колективу Товариства з обмеженою
відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

Фелікс ГОЛУБЄВ

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2024-2026 РОКИ
ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

ДОДАТОК № 6 до Колективного договору

НОРМИ

**безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів
індивідуального захисту працівників ТОВ «ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»**

№ з/п	Професійна назва роботи	Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Позначення захисних властивостей ЗІЗ	Строк носіння (місяці)
1	Керівники, майстри, начальники змін та інші інженерно-технічні працівники, які мають доступ до складів, виробничих приміщень та дільниць	Костюм для ІТР Куртка утеплена	ЗМи ТН	12 36
2	Слюсар-ремонтник	Костюм бавовняний Черевики шкіряні з металевим носком Рукавиці комбіновані Окуляри захисні <i>На зовнішніх роботах узимку додатково:</i> Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани бавовняні на утепленій прокладці	ЗМи МиМун200 Зми До зносу ТН ТН	12 12 1 36 36
3	Електрогазозварник	Костюм для зварника Шолом захисний Черевики шкіряні з гладким верхом і металевим носком Рукавиці брезентові з вогнезахисним просоченням (рукавички зварника шкіряні з крагами) Щиток захисний для електрогазозварника Рукавички діелектричні <i>На зовнішніх роботах узимку додатково:</i> Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани бавовняні на утепленій прокладці	ТоТрМи 3 ТрТпМун100 ЗТрТв Ев ТН ТН	12 12 12 1 До зносу Чергові 36 36
4	Слюсар-інструментальник	Костюм бавовняний Черевики з металевим носком Рукавички комбіновані Окуляри захисні	ЗМиПн ЗМи ЗМи	12 12 1 До зносу
5	Оператор верстатів з програмним керуванням	Костюм бавовняний Кепка Черевики з металевим носком Окуляри захисні	Зми Зми	12 12 12 До зносу

6	Слюсар з механоскладальних робіт	Зайняти на монтажних (складальних роботах з прихваткою електрогазозваркою: Костюм бавовняний Черевики металевим носком Рукавиці брезентові Щиток захисний для електрогазозварника Рукавички діелектричні На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани бавовняні на утеплений прокладці	ЗМи ЗТиМун100 ЗМиТр Ен ТН ТН	12 12 1 Черговий Чергові 36 36
7	Фрезерувальник	Костюм бавовняний Черевики з металевим носком Рукавички комбіновані Окуляри захисні Кепка	ЗМиПн ЗМиМун100 ЗМи	12 12 3 До зносу 12
8	Токар	Костюм бавовняний Черевики з металевим носком Рукавички комбіновані Окуляри захисні Кепка	ЗМиПн ЗМиМун50 ЗМи	12 12 3 До зносу 12
9	Слюсар з механоскладальних робіт	Костюм бавовняний Черевики з металевим носком Рукавички комбіновані Окуляри захисні Кепка	ЗМи ЗМиМун100 ЗМи	12 12 1 До зносу 12
10	Слюсар- електромонтажник	Костюм бавовняний Черевики з металевим носком Рукавички комбіновані Окуляри захисні Кепка Зайняти на монтажних (складальних роботах з прихваткою електрогазозваркою: Рукавиці брезентові Щиток захисний для електрогазозварника Рукавички діелектричні На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани бавовняні на утеплений прокладці	ЗМи ЗМиМун100 ЗМи ЗМиТр Ен ТН ТН	12 12 1 До зносу 12 1 Черговий Чергові 36 36

Генеральний директор
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»

Світгеній ОБОРІН

Уповноважений представник трудового
колективу Товариства з обмеженою
відповідальністю
«ЦЕНТР ІНЖИНІРИНГУ НКЕМЗ»

Фелікс ГОЛУБЄВ

Пропошито та пронумеровано 21/фр/ц.з.з.к. оди. арк.

**Генеральний
директор**

Є.В. ОБОРІН

