

Зміст колективного договору

Схвалено на зборах  
трудового колективу  
“ 15 ” червня 2026 р.

Розділ I.	Загальні положення	
Розділ II.	Трудові відносини	
Розділ III.	Забезпечення зайнятості працюючих	Протокол № 1
Розділ IV.	Режим роботи, тривалість робочого часу та часу відпочинку	
Розділ V.	Нормування та оплата праці	
Розділ VI.	Охорона праці	
Розділ VII.	Запобігання, протидія та припинення мобінгу (цькування)	
Розділ VIII.	Соціальні гарантії, пільги та компенсації	
Розділ IX.	Гарантії діяльності представника трудового колективу	
Розділ X.	Контроль за виконанням колективного договору	

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**  
**між роботодавцем і працівниками**  
**ТОВ «ЖБК «ДАНТЕ-БУД»**  
**на 2026 - 2030 роки**

Ужгород 2026

## **Зміст колективного договору**

- Розділ I. Загальні положення.
- Розділ II. Трудові відносини
- Розділ III. Забезпечення зайнятості працюючих.
- Розділ IV. Режим роботи, тривалість робочого часу та часу відпочинку
- Розділ V. Нормування та оплата праці
- Розділ VI. Охорона праці
- Розділ VII. Запобігання, протидія та припинення мобінгу (цькування)
- Розділ VIII. Соціальні гарантії, пільги та компенсації
- Розділ IX. Гарантії діяльності представника трудового колективу
- Розділ X. Контроль за виконанням колективного договору .

6. Представник трудового колективу в особі Іванюковича Михайла Ігнаторовича який відповідно до ст. 247 КЗпП України, представляє інтереси працівників ТОВ «ЖБК «Данте-Буд» у галузі виробництва, праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

7. Директор Трахслер Роберт Іосипович ТОВ «ЖБК «Данте-Буд» визнає представника трудового колективу єдиним повноважним представником всіх працівників ТОВ «ЖБК «Данте-Буд» в колективних переговорах.

8. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства, паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

9. Колективний договір укладаний згідно з чинним законодавством.

10. Положення колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання керівником, працівниками.

11. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників товариства.

12. Зміни та доповнення до колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору, та з ініціативи однієї із сторін після

## Розділ I. Загальні положення

1. Цей колективний договір є локальним нормативним актом, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем і працівниками.
2. Колективний договір укладено на 2026–2030 роки та набирає чинності з дня його підписання.
3. Договір схвалений загальними зборами трудового колективу, протокол № 1 від «15» червня 2026 року.
4. Сторонами договору є:
5. Керівник ТОВ «ЖБК «ДАНТЕ-БУД» в особі директора, Тракслер Роберта Йосиповича представляє інтереси роботодавця і має відповідні повноваження;
6. Представник трудового колективу в особі Івашковича Михайла Вікторовича який відповідно до ст. 247 КЗпП України, представляє інтереси працівників ТОВ «ЖБК «Данте-Буд» у галузі виробництва, праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.
7. Директор Тракслер Роберт Йосипович ТОВ «ЖБК «Данте-Буд» визнає представника трудового колективу єдиним повноважним представником всіх працівників ТОВ «ЖБК «Данте-Буд» в колективних переговорах.
8. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.
9. Колективний договір укладений згідно з чинним законодавством.
10. Положення колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання керівником, працівниками.
11. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників товариства.
12. Зміни та доповнення до колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору, та з ініціативи однієї із сторін після

проведення переговорів (консультацій) й досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників.

13. Пропозиції щодо змін розглядаються у строк до 10 робочих днів.
14. Жодна зі сторін не має права в односторонньому порядку змінювати умови договору.
15. Переговори щодо укладення нового договору розпочинаються не пізніше ніж за 3 місяці до завершення строку дії цього договору.
16. У разі невиконання положень договору винні особи несуть відповідальність згідно із законодавством.
17. Після схвалення проекту колективного договору уповноважені представники сторін у термін 3 днів підписують колективний договір.

## **Розділ II. Трудові відносини**

### **Керівник зобов'язується:**

#### **2.1. Адміністрація зобов'язується :**

2.1.1. забезпечити трудовий колектив Товариства необхідними матеріально-технічними і енергетичними ресурсами для належного виконання посадових обов'язків.

2.1.2. забезпечити працівників обсягом роботи, необхідним для виконання виробничих завдань, норм праці та відповідними умовами праці.

2.1.3. окрім визначених цим колективним договором або чинним трудовим законодавством випадків, Адміністрація Товариства не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

2.1.4. для кожного працівника передбачити в трудовому договорі або розробити і затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника із ними, та вимагати належного здійснення працівником його трудової функції.

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

урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.

За вище визначених умов працівник має право на додаткову оплату.

## **2.2. Трудовий колектив зобов'язується:**

2.2.1. Дотримуватись трудового законодавства, дисципліни праці.

2.2.2. Забезпечити виконання виробничих програм.

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

2.2.3. Додержуватись трудової дисципліни та режиму робочого часу.

2.2.4. Сумлінно виконувати свої обов'язки, дотримуватись вимог посадової інструкції, вчасно і точно виконувати розпорядження Адміністрації, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна Товариства.

## **2.3. Сторони зобов'язуються:**

Оперативно вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). У разі їх виникнення прагнути врегулювання спору шляхом примирних процедур у порядку, визначеному законодавством, без призупинення діяльності Товариства.

## **Розділ III. Забезпечення зайнятості працюючих**

### **Керівник зобов'язується:**

3.1 Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання підприємства ТОВ «ЖБК «Данте-Буд», скорочення чисельності або штату працівників лише після попереднього проведення переговорів (консультацій) з представником трудового колективу не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів (ст. 49/4 КЗпП України).

3.2 Не допускати економічно не обґрунтованого скорочення робочих місць.

3.3. При виникненні необхідності вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням ТОВ «ЖБК «Данте-Буд», скороченням чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України):

- здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення і т. д.;

- про наступне вивільнення працівників персонально попереджувати не пізніше ніж за два місяці (ст. 49-2 п.1 КЗпП Укр.).

3.4 Застосовувати для забезпечення продуктивної зайнятості гнучкі режими праці та інші заходи, які сприяють збереженню та розвитку системи робочих місць (ст. 13 Закону "Про зайнятість").

3.5 Організовувати та проводити професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників підприємства відповідно до власних потреб та визначати розмір витрат коштів на ці цілі.

3.6 Забезпечити виконання вимог ст.17-18 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» в частині: виділення та створення робочих місць для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальних робочих місць створювати для них умови праці з урахуванням ППР і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і звітувати перед обласним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому КМУ.

3.7 Не допускати випадків відмов у укладанні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновками МСЕ стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інваліда.

3.8 Забезпечити виконання вимог ст.19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» в частині встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік.

#### **Трудовий колектив зобов'язується:**

1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права

залишення на роботі відповідно до ст. 42, 42-1 КЗпП України. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда.

**Сторони домовились,**

що при скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також:

- особам перед пенсійного віку;
- працівникам, в сім'ях яких є особи, що мають статус безробітних тощо.

**Розділ IV. Режим роботи, тривалість робочого часу та час відпочинку**

**Сторони домовились про:**

Встановлення в установі п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу та неділю.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Тривалість роботи у день напередодні святкових і неробочих днів скорочується на 1 годину.

Розпорядок робочого дня:

- початок роботи – 9:00;
- обідня перерва — 13:00-14:00;
- закінчення роботи – 18:00;
- субота та неділя — вихідні.

**Керівник зобов'язується:**

1. Не допускати відволікання працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

2. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише з дозволу представника трудового колективу з оплатою її у відповідному розмірі.

3. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з представником трудового колективу .

5. Залучати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників лише за їх згодою.

6. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з представником трудового колективу і доводити до відома працівників.

7. Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку, передбаченому ст.11 Закону України "Про відпустки".

10. Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в т.ч. тим, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, щорічну основну відпустку повної тривалості.

11. Жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за їх бажанням щорічно надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. Відпустку такої ж тривалості надавати жінкам, які всиновили дітей, одинокій матері, батькам, які виховують дітей без матері (в тому числі і у разі тривалого їх перебування у лікувальному закладі), особам, які взяли під опіку дітей.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

12. В межах власних коштів надавати працівникам додаткові відпустки, не передбачені Законом України "Про відпустки", а саме:

у випадках:

- особистого шлюбу 3 дні;
- смерті близьких 3 дні;
- батькам, чиї діти йдуть до 1 класу школи 1день;

13. Здійснювати компенсацію у виді відгулів за роботу у святковий, неробочий день згідно з чинним законодавством.

14. Здійснювати відкликання працівника із відпустки лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст. 12 Закону України "Про відпустки").

15. За бажанням працівника виплачувати йому грошову компенсацію за частину щорічної відпустки (при умові, що тривалість фактично наданих

працівникові щорічної основної і додаткових відпусток не повинна бути меншою, ніж 24 календарних дні).

16. Основні види та умови надання такої відпустки без збереження заробітної плати :

1. За згодою сторін (за сімейними обставинами)

- Мирний час: Надається за угодою між працівником та роботодавцем на термін, обумовлений цією угодою, але не більше ніж 30 календарних днів на рік.
- Умови воєнного стану: Роботодавець може надати таку відпустку на прохання працівника без обмеження строку, тобто на будь-яку кількість днів.

2. В обов'язковому порядку (на вимогу працівника)

Роботодавець зобов'язаний надати відпустку без збереження зарплати певним категоріям працівників (згідно зі ст. 25 Закону України «Про відпустки»):

- особам з інвалідністю I та II груп — до 60 календарних днів щорічно;
- особам з інвалідністю III групи — до 30 календарних днів щорічно;
- пенсіонерам за віком — до 30 календарних днів щорічно;
- особам, які одружуються — до 10 календарних днів;
- у разі смерті рідних по крові або по шлюбу — до 7 календарних днів (а якщо рідні були за кордоном — до 7 днів без урахування часу на проїзд).

3. Спеціальна відпустка під час воєнного стану

Працівникам, які виїхали за межі України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи (ВПО), надається відпустка без збереження зарплати в обов'язковому порядку.

- Тривалість: Не більше 90 календарних днів протягом дії воєнного стану (працівник може використати їх частинами).

Як оформити:

1. Подання заяви: Працівник подає письмову заяву на ім'я керівника підприємства, в якій обов'язково зазначає причину (сімейні обставини, статус ВПО, виїзд за кордон тощо).
2. Підтвердження статусу: До заяви на відпустку для виїхавши за кордон/ВПО додаються підтверджуючі документи.

3. Наказ роботодавця: Роботодавець видає наказ (розпорядження) про надання такої відпустки

3. Ініціювати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності осіб, які не виконують вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору (угоди).

### Розділ V. Нормування та оплата праці

1. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

2. Про запровадження нових норм чи зміну чинних, норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

**Керівник зобов'язується:**

1. Забезпечити в установі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положень про преміювання.

2. Виплачувати працівникам установи заробітну плату у грошовому вираженні за місцем роботи двічі на місяць основна заробітна плата за першу половину 22 числа кожного місяця, основна заробітна плата за другу половину місяця 07 числа кожного місяця.

3. Забезпечити встановлення і виплату мінімальної заробітної плати відповідно до законодавства.

4. Час простою не з вини працівника оплачувати в розмірі не менше двох третин тарифної ставки (посадового окладу).

5. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 10 Закону України "Про охорону праці").

6. Забезпечити своєчасне і правильне встановлення і виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати.

7. Обчислювати середню заробітну плату для оплати за період відпусток, а також у інших випадках її збереження згідно з чинним законодавством з дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995р. №100 (щодо застосування коригуючих коефіцієнтів).

Одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, а також витратами на придбання спецодеж та інших засобів індивідуального захисту працівників.

**Представник трудового колективу зобов'язується:**

1. Здійснювати контроль за дотриманням на підприємстві законодавства про оплату праці.

2. Сприяти в наданні працівникам необхідної консультативної допомоги щодо питань з оплати праці.

3. Ініціювати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно із законодавством, осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосуються оплати праці (ст.ст. 45, 141, 147-1 КЗпП України, ст. 36 Закону України "Про оплату праці", ст. 18 Закону України "Про колективні договори і угоди").

4. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 226 КЗпП України).

5. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в суді (ст. 112 Цивільно-процесуального кодексу).

6. Звертатися до суду із заявами на захист трудових прав працівників.

## **Розділ VI. Охорона праці**

### **Роботодавець зобов'язується:**

- забезпечити при укладанні трудового договору інформування працівника під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах (ст.5 Закону України „Про охорону праці”);

- працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо адміністрація не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі тримісячного заробітку (ст.6 Закону України „Про охорону праці”);

- забезпечувати працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних з забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, а також миючими та знешкоджуючими засобами. Роботодавець компенсує працівникові витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений строк надання цих засобів згідно вимог законодавства (ст.20 Закону України „Про охорону праці”);

порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти. (ст.8 Закону України „Про охорону праці”);

- звільняти із збереженням середнього заробітку уповноваженого найманими працівниками особи з питань охорони праці від роботи на одну годину щотижня для перевірки виконання вимог щодо охорони праці та розробки пропозицій для усунення виявлених порушень нормативно-правових актів (ст.42 Закону України „Про охорону праці”);

- роботодавець проводить роботу щодо забезпечення відшкодування працівникові шкоди, заподіяної внаслідок ушкодженням здоров'я або у разі смерті працівника, якщо це пов'язано з виконанням трудових обов'язків (ст.9 Закону України „Про охорону праці”);

- забезпечувати створення в кожному підрозділі і на робочому місці умов праці згідно вимог нормативно-правових актів, а також забезпечує додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці (ст.13 Закону України „Про охорону праці”);

- організувати за свої кошти проведення попереднього та періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці. Роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника від роботи без збереження заробітної плати якщо він ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду (ст.17 Закону України „Про охорону праці”);

- забезпечувати проведення працівникам при прийнятті на роботу і в процесі роботи інструктажу та навчання з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, про правила поведінки при аварії. Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці (ст.18 Закону України „Про охорону праці”);

- здійснювати фінансування заходів з охорони праці згідно вимог законодавства (ст. 19 Закону України „Про охорону праці”);

- передбачувати фінансування комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також забезпечує надання працівникам соціальних гарантій з охорони праці згідно вимог законодавства (ст.20 Закону України „Про охорону праці”);

- отримати дозволу на початок роботи та види робіт, пов'язаних з підвищеною небезпекою від органів державного нагляду за охороною праці (ст.21 Закону України „Про охорону праці”);
- організовувати проведення розслідувань та обліку нещасних випадків відповідно до вимог положень про розслідування (ст.22 Закону України „Про охорону праці”);
- інформувати працівників про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення, а також про виконання вимог нормативних актів щодо безпеки праці (ст.23 Закону України „Про охорону праці”).

**Представник трудового колективу зобов'язується:**

- здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов.

**Працівник зобов'язується:**

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання робіт. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, користуватися засобами колективного і індивідуального захисту (ст.14 Закону України „Про охорону праці”).

**Розділ VII . Запобігання, протидія та припинення мобінгу (цькування)**

**7.1. Роботодавець у межах компетенції зобов'язується:**

- 1) забезпечити виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;
- 2) правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

3) забезпечити безпеку і захист фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

4) відшкодувати працівникам у встановленому законодавством порядку шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю, у т. ч. моральну шкоду, що призвела до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від них додаткових зусиль для організації свого життя, причиною якої став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування;

5) сприяти недопущенню: створенню стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги); безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджанню виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця); нерівності можливостей для навчання та кар'єрного росту; нерівній оплаті за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень); необгрунтованого нерівномірного розподілу 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). Роботодавець може ініціювати припинення трудових відносин із працівником у разі вчинення ним мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

**7.2. Сторони Договору домовилися:**

1) створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та

протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

2) створювати умови для безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

3) сприяти недопущенню створення стосовно працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги) та безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції;

4) письмово інформувати керівника про факт заподіяння мобінгу (цькування) на робочому місці. Працівники, 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.

**7.3.** Сторони домовилися, що Уповноважений буде забезпечувати контроль:

1) за виконанням вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;

2) за реалізацією заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав

## **Розділ VIII. Соціальні гарантії, пільги та компенсації**

### **8.1 Керівник зобов'язується:**

1. У разі захворювання працівників, яке унеможливорює виконання ними професійних обов'язків, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, зберігати за ними попередній середній заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

2. Надавати матеріальну допомогу сім'ї працюючого на поховання у випадку його смерті у розмірі посадового окладу згідно з чинним Законодавством.

3. Звернення працівників розглядаються до 10 днів.

### **8.2 Представник трудового колективу зобов'язується:**

1. Організувати проведення "днів здоров'я", виїзди на природу. Забезпечити створення груп здоров'я тощо.

2. Організувати проведення лекцій, зустрічей із спеціалістами щодо нетрадиційних методів лікування.

3. Організувати сімейні вечори, вечори відпочинку, присвячені Дню будівельника, Нового року тощо.

## **Розділ ІХ. Гарантії діяльності представника трудового колективу**

1. Надавати представнику трудового колективу всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору.

2. Безоплатно надавати представнику трудового колективу обладнане приміщення, засоби зв'язку, канцтовари, при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, приміщення для проведення зборів, засідань тощо.

3. Не допускати звільнення з роботи за ініціативою власника працівників, які обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої роботи, без згоди відповідного профоргану.

4. Поширювати умови преміювання, виплати винагород, а також гарантії, компенсації, і соціально-побутові пільги, встановлені в колективному договорі, на обраного представника трудового колективу.

5. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб підприємства для здійснення представником трудового колективу наданих йому прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконання колективного договору.

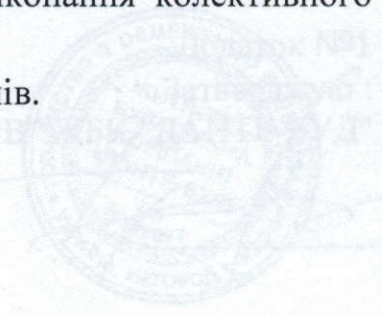
## **Розділ Х. Контроль за виконанням колективного договору**

### **Сторони зобов'язуються:**

1. Визначити осіб, відповідальних за виконання окремих положень колективного договору, та встановити термін виконання зобов'язань сторін.

2. Періодично проводити зустрічі керівника та представника трудового колективу, на яких інформувати сторони про хід виконання колективного договору.

3. Звернення працівників розглядаються до 10 днів.



### 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 2026 рік

**Директор**

**Представник трудового колективу**



**Роберт ТРАКСЛЕР**  
М.П.

**Михайло ІВАШКОВИЧ**

№	Вид заходу	Частота	Відповідальний
1	Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту	Постійно	Директор
2	Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту	Постійно	Директор
3	Проведення медичних оглядів працівників	Згідно графіка	Директор
4	Перевірка справності електрообладнання та інструменту	Щоквартально	Відповідальний за електрогосподарство
5	Забезпечення працівників засобами першої допомоги	Постійно	Директор
6	Проведення навчання та перевірки знань з охорони праці	1 раз на рік	Директор

7	Контроль за дотриманням правил пожежної безпеки	Постійно	Відповідальний
8	Проведення оцінки ризиків на робочих місцях	За	Директор ТОВ "ЖБК "ДАНТЕ-БУД"



Директор ТОВ "ЖБК "ДАНТЕ-БУД"

Роберт ТРАКСЛЕР

### КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

Представник трудового колективу

Михайло ІВАШКОВИЧ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям на 2026 рік

№	Найменування заходів	Термін виконання	Відповідальний
1	Проведення інструктажів з охорони праці	Постійно	Директор
2	Забезпечення працівників спецодягом та засобами індивідуального захисту	Постійно	Директор
3	Проведення медичних оглядів працівників	Згідно графіка	Директор
4	Перевірка справності електрообладнання та інструменту	Щоквартально	Відповідальний за електрогосподарство
5	Забезпечення працівників аптечками першої допомоги	Постійно	Директор
6	Проведення навчання та перевірки знань з охорони праці	1 раз на рік	Директор

7	Контроль за дотриманням правил пожежної безпеки	Постійно	Відповідальний за пожежну безпеку
8	Проведення оцінки ризиків на робочих місцях	За потреби	Директор

Директор ТОВ "ЖБК" ДАНТЕ-БУД" \_\_\_\_\_

  
Роберт ТРАКСЛЕР

Представник трудового колективу \_\_\_\_\_

  
Михайло ІВАШКОВИЧ

Схвалено на загальному  
зборі трудового колективу  
" 15 " червня 2026 р.

Протокол № 1

Код ЄДРПОУ 4017  
"ДАНТЕ" ЖБК КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР  
між роботодавцем і працівниками  
ТОВ «ЖБК «ДАНТЕ-БУД»  
на 2026 - 2030 роки



*[Handwritten signature]*

Представник трудового колективу

