

- працівникам з ненормованим робочим днем (додається);

3.6.5. Надавати додаткову оплачувану відпустку за рахунок підприємства у випадках :

- народження дитини (батькові) -3 дні;
- проводів на військову службу ( батькам) – 3 дні;
- шлюбу працівника або його дітей – 3 дні;
- смерті подружжя або близьких родичів - 3 дні.

термін протягом року

відповідальний відділ кадрів

3.6.6. Надавати вільний від роботи день, оплачуваний у розмірі середнього заробітку працівника за рахунок підприємства у випадках:

- ювілейних дат з дня народження;
- жінкам, діти яких 1 вересня йдуть до школи у 1 клас (при наявності коштів).

термін протягом року

відповідальний відділ кадрів

3.6.7. Надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати :

- за сімейними обставинами та з інших причин , за їх бажанням і погодженням з керівником терміном до 15 календарних днів на рік;
- пенсіонерам за віком та інвалідам 111 гр. до 30 календарних днів на рік.

термін протягом року

відповідальний відділ кадрів

3.6.8. У разі виникнення причин економічного, технічного, структурного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, змін форми власності підприємства , через які неминучі вивільнення працівників з ініціативи сторони власника, проводити їх лише за умови письмового повідомлення профспілкової сторони не пізніше як за 2 місяці до намічуваних звільнень, про причини і терміни вивільнення , кількість та категорії працівників , що підлягають скороченню.

3.7 Відповідно до Постанови КМУ №522 від 22 липня 2015р. «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції» установити, що працівникам які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення, заробітна плата за фактичний час перебування в таких районах підвищується на 50 відсотків (за наявності підтвердних документів).

### Профспілковий комітет зобов'язується:

3.1. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань праці, використання і завантаження робочих місць.

Не надавати згоди на вивільнення працівників у разі порушення власником вимог законодавства про працю та зайнятість.