



УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ



УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ
ХОЛОДНОГІРСЬКОГО РАЙОНУ

вул. Благовіщенська, 34, м. Харків, 61052
тел./факс (057) 725-35-47
e-mail: upsznh@city.kharkiv.ua

15.01.2026 № 10-84/14108-26
на № _____

Директору ТОВ «ХАРКІВСЬКИЙ
БРОНЕТАНКОВИЙ ЗАВОД»
Вадиму ЯВНІКОВУ

Голові первинної профспілкової
організації
Олені РУДЕНЬКІЙ

Про повідомну реєстрацію змін та
доповнень до колективного договору

Повідомляємо Вам, що відповідно до п. 9 ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», згідно з Порядком 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, керуючись Положенням про Управління соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради, затвердженого рішенням 38 сесії Харківської міської ради 8 скликання від 30.04.2025 № 804/25 (зі змінами) Управлінням соціального захисту населення адміністрації Холодногірського району Харківської міської ради 15.01.2026 здійснено повідомну реєстрацію змін та доповнень до колективного договору ТОВ «ХАРКІВСЬКИЙ БРОНЕТАНКОВИЙ ЗАВОД» (реєстраційний номер 402) та направлено до Департаменту соціальної політики Харківської міської ради для оприлюднення на офіційному сайті.

З повагою
Начальник Управління

Юлія ГУТ

Єсіна Наталія
Носенко Зоя 725 37 47

Пункт 3.10 розділу VIII Колективного договору викласти в наступній редакції:

РОЗДІЛ VIII. Соціальний розвиток. Соціально-громадянська і гарантійна діяльність

Адміністрація зобов'язується:

3.10 За наявності коштів, здійснювати преміювання у розмірі до 100% послугового обладду (тарифної ставки) працівників до:

- державних сайт;
- пам'яток держ.
- професійних сайт закріплених колективним договором, зокрема:

- День працівників оборони-промислового комплексу України (13 квітня).

- День

Зміни та доповнення до колективного договору

між адміністрацією та трудовим колективом

Товариства з обмеженою відповідальністю «Харківський бронетанковий завод»

на 2025-2027 роки

Прийнято на загальних зборах трудового колективу «05» січня 2026 р.

Правління внутрішнього трудового розпорядку

3. Особливі зобов'язання працівників та роботодавця

3.2. Роботодавцю зобов'язують:

3.2.16. Забезпечити безбар'єрний доступ на підприємства ветеранів війни, осіб з неосвітньою професійною групою населення, жінок, осіб з інвалідністю;

3.2.17. Забезпечити доступність (процес взаємного користувачів працівників до підприємств та підприємств до працівників) ветеранів війни, осіб з неосвітньою професійною групою населення, жінок, осіб з інвалідністю;

3.2.18. Забезпечити заборону та протидію дискримінації за ознакою статі щодо підвищення, кар'єрного зростання та умов праці на підприємстві.

Викласти в чергій редакції додатки №5, №14, №16

м. Харків

2026 року

Пункт 8.10 розділу VIII Колективного договору викласти в наступній редакції:

РОЗДІЛ VIII Соціальний розвиток. Соціально-трудова пільги і гарантії

Адміністрація зобов'язується:

8.10 За наявності коштів, здійснювати преміювання у розмірі до 100% посадового окладу (тарифної ставки) працівників до:

- державних свят;
- пам'ятних дат;
- професійних свят закріплених колективним договором, а саме:
 - День працівників оборонно-промислового комплексу України (13 квітня).
 - День танкових військ (14 вересня).

До розділу 3 додатку 2 Колективного договору додати пункти 3.2.16, 3.2.17, 3.2.18

Додаток № 2

Правила внутрішнього трудового розпорядку

3. Основні обов'язки працівника та роботодавця

3.2. Роботодавець зобов'язаний:

3.2.16. Забезпечити безбар'єрний доступ на підприємство ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю.

3.2.17. Забезпечити адаптацію (процес взаємного пристосування працівника до підприємства та підприємства до працівника) ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю.

3.2.18. Забезпечити запобігання та протидію дискримінації за ознакою статі щодо підвищень, кар'єрного зростання та умов праці на підприємстві.

Викласти в новій редакції додатки №5, №14, №16

Голова первинної професійної організації



Олена Руденька

2026 року

Директор

ТОВ "Харківський БТЗ"



Вадим ЯВНІКОВ

2026 року

УЗГОДЖУЮ

Голова первинної професійної організації

ТОВ "Харківський БТЗ"

Олена РУДЕНЬКА



2026р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор

ТОВ "Харківський БТЗ"

Валентин ЯВНИКОВ



2026р.

СПИСОК

професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці.

№.№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад	Тривалість додаткової відпустки в кал. днях
1	2	3
1.	Електрозварник ручного зварювання	7
2.	Електрогазозварник	7
3.	Маляр, зайнятий на роботах із застосуванням шкідливих речовин не нижче 3 класу небезпеки	4
4.	Акумуляторник	4
5.	Паяльник по свинцю (свинцевопаяльник)	3
6.	Машиніст крана (кранівник)	4
7.	Тракторист	4
8.	Монтажник санітарно-технічних систем та устаткування	3
9.	Терміст	4
10.	Водій- випробувач	7
11.	Муляр	2

Примітка: Відпустка надається пропорційно до часу, фактично відпрацьованого в умовах, що дають право на неї.

Начальник відділу охорони праці

Ігор ЯКИМЕНКО

Начальник відділу кадрів

Світлана ОВЧАРЕНКО

УЗГОДЖУЮ

Голова первинної
профспілкової організації
ТОВ "Харківський БТЗ"
Олена Руденька

2026 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
ТОВ "Харківський БТЗ"

Валентин ЯВНИКОВ

2026 року

ПЕРЕЛІК

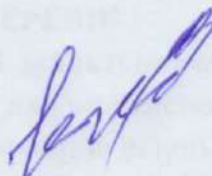
професій і посад працівників, яким додатково, понад встановлені норми професії, які можуть отримувати спецодяг, взуття, інші засоби індивідуального захисту

№ з/п	Назва професій/цех/підрозділ	Назва спеціального одягу, взуття та захисного обладнання	Кількість та строк носіння (місяців)
1	2	3	4
1.	Акумуляторник	Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ) На зовнішніх роботах узимку додатково: Черевики для захисту від знижених t ⁰ Шапка зимова	2 пари на 1 міс. 1 пара на 24 міс. 1 од. на 24 міс.
2.	Виконавець робіт	Черевики На зовнішніх роботах узимку додатково: Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 пара на 12 міс. 1 од. на 36 міс.
3.	Випробувач двигунів	На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс. 1 од. на 36 міс.
4.	Водій автотранспортних засобів	На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс. 1 од. на 36 міс.
5.	Диспетчер виробництва	На зовнішніх роботах узимку додатково: Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс.
6.	Електромонтер з ремонту та обслуговування устаткування	Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ) На зовнішніх роботах узимку додатково: Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 пара на 1 міс. 1 од. на 36 міс.
7.	Електрозварник ручного зварювання, електрогазозварник	Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ)	1 пара на 1 міс.
8.	Електрогазозварник цех № 1,2	На зовнішніх роботах узимку додатково: Черевики для захисту від знижених t ⁰ Шапка зимова	1 пара на 24 міс. 1 од. на 24 міс.
9.	Електромеханік	На зовнішніх роботах узимку додатково: Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс.
10.	Електромеханік по ліфту	На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс. 1 од. на 36 міс.

11.	Завідувач складу	На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс. 1 од. на 36 міс.
12.	Комплектувальник	На зовнішніх роботах узимку додатково: Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс.
13.	Маляр цех № 1,2	Рукавиці комбіновані(або перчатки з ПВХ) Узимку додатково: Черевики для захисту від знижених t ⁰ Шапка зимова	2 пари на 1 міс. 1 пара на 24 міс. 1 од. на 24 міс.
14.	Майстер цеху, ст.майстер дільниці ремонту, розборки, зборки, демонтажу, консервації озброєння, техніки, приладів і устаткування, майстер дефектувальник виробів та комплектуючих	На зовнішніх роботах узимку додатково: Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс.
15.	Машиніст крану (кранівник)	Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ)	1 пара на 1 міс.
16.	Муляр, покрівельник сталевих покрівель	На зовнішніх роботах узимку додатково: Рукавички утеплені з латексним покриттям	1 пара на 1 міс.
17.	Начальник цеху, дільниці, служби, виробничі і контрольні майстри	На зовнішніх роботах узимку додатково: Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс.
18.	Паяльщик по свинцю (свинцевопаяльщик)	Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ) На зовнішніх роботах узимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани бавовняні на утепленій прокладці	2 пари на 1 міс. 1 од. на 36 міс. 1 од. на 36 міс.
19.	Службовець на складі (комірник) (для службовця на складі ВЛ та СГ)	На зовнішніх роботах узимку додатково: Штани бавовняні на утепленій прокладці Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ)	1 од. на 36 міс. 2 пари на 1 міс.
20.	Слюсар-ремонтник РМД, цех № 3,5	Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ)	2 пари на 1 міс.
21.	Слюсар-ремонтник цех № 1,2,4,6	Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ) На зовнішніх роботах узимку додатково: Черевики для захисту від знижених t ⁰ Шапка зимова	4 пари на 1 міс. 1 пара на 24 міс. 1 од. на 24 міс.
22.	Слюсар-електромонтажник цех № 1,2	Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ) На зовнішніх роботах узимку додатково: Черевики для захисту від знижених t ⁰ Шапка зимова	2 пари на 1 міс. 1 пара на 24 міс. 1 од. на 24 міс.
23.	Столяр	На зовнішніх роботах узимку додатково: Штани бавовняні на утепленій прокладці	1 од. на 36 міс.
При виконанні робіт з переміщення вантажів, за допомогою машин та механізмів, роботи на висоті, будівельні роботи, стропильні роботи, роботи в ямах, траншеях, шурфах, колодязях, поблизу ліфтів окремі інші види робіт, де є можливість ураження голови			
24.	Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, електромонтер з ремонту та	Каска захисна	1 од. до зносу

	обслуговування електроустаткування, електромеханік з ліфтів, ліфтер, слюсар-ремонтник РМД, штукатур, муляр, машиніста крана (кранівник), стропальник, машиніст крана керованого з підлоги, виконавець робіт		
25.	Підсобний робітник (ВЛ та СГ)	Рукавиці комбіновані (або перчатки з ПВХ)	2 пари на 1 міс.

Начальник відділу охорони праці



Ігор ЯКИМЕНКО

УЗГОДЖУЮ

Голова первинної

професійної організації

ТОВ "Харківський БТЗ"

Олена РУДЕНЬКА

2026 року



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор

ТОВ "Харківський БТЗ"

Вадим ЯВНИКОВ

2026 року



ПЕРЕЛІК

професій працівників, які зайняті на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, для яких встановлюються доплати за несприятливі умови праці, за результатами атестації 2019р., 2020р., 2022р., 2023р., 2025р

№ з/п	Найменування професій та робіт	Цех, Дільниця	Розмір доплат у % до тариф. ставки
1	Акумуляторник	Цех № 1	8
2	Електрогазозварник	Цех № 1,2,3	8
3	Електрозварник ручного зварювання	Цех № 4, РМД, РБД	8
4	Маляр, зайнятий на роботах із застосуванням шкідливих речовин не нижче III класу небезпеки	Цех № 2,4,5	12
5	Маляр, зайнятий на роботах із застосуванням шкідливих речовин не нижче III класу небезпеки	Цех № 1	8
6	Тракторист	ВЛ та СГ	4
7	Машиніст крана (кранівник)	Цех № 1,2	4
8	Паяльник по свинцю (свинцевопаяльник)	Цех № 4	4
9	Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування	РМД	4
10	Двірник	ГВ	4
11	Покрівельник сталевих покрівель	РБД	4
12	Бляхар з вентиляції	РМД	4
13	Машиніст преса	Цех № 4	4
14	Терміст	Цех № 4	8
15	Водій-випробувач	ВЗВТ	8

Примітка: Доплати встановлюються за конкретними робочими місцями та нараховуються робітником лише за час фактичної зайнятості на цих місцях.


Начальник відділу охорони праці

Ігор ЯКИМЕНКО

Начальник відділу організації праці та зарплати

Ігор МОРОЗ

УЗГОДЖУЮ

Голова первинної
Профспілкової організації
ТОВ «Харківський БТЗ»Олена РУДЕНЬКА
«» 2026

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
ТОВ «Харківський БТЗ»Валдим ЯВНІКОВ
«» 2026

ПОРЯДОК ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, АДАПТАЦІЇ, СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ПІСЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕНЬ, КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ТА УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ, ВКЛЮЧНО З ОСОБАМИ З НЕДОСТАТНЬО ПРЕДСТАВЛЕНИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ, ВКЛЮЧАЮЧИ, АЛЕ НЕ ОБМЕЖУЮЧИ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ, ЖІНОК, ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1. Ключові терміни:

ВЕТЕРАН ВІЙНИ — особа, яка брала участь у захисті Батьківщини чи в бойових діях на території інших держав. До ветеранів війни належать: учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни.

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ — ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

ОСОБИ З НЕДОСТАТНЬО ПРЕДСТАВЛЕНИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ — це ті, хто стикається з бар'єрами через особливості здоров'я, віку, фізичних даних чи соціальних обставин, включаючи людей з інвалідністю, літніх людей, вагітних, батьків з дітьми (особливо в колясках), людей з тимчасовими порушеннями, а також тих, хто має нестандартну статуру чи обмеження комунікації, а також цільова аудиторія для програм інклюзії та безбар'єрності що прагнуть забезпечити рівні можливості та доступність середовища для кожного, як частину Національної стратегії створення безбар'єрного простору.

ПРАЦІВНИК – особа, яка вперше прийнята на роботу на підприємство, не працювала на підприємстві більше року, переведена для виконання роботи за іншою професією, або на іншій посаді та яка потребує набуття досвіду практичної роботи, освоєння додаткових професійних знань, умінь і навичок відповідно до вимог посадової інструкції.

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ — це заходи, спрямовані на здобуття, відновлення та удосконалення професійних знань, умінь та навичок, що здійснюються шляхом підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за робітничою професією,

ПРОФЕСІЙНА РЕАБІЛІТАЦІЯ — система заходів, спрямованих на підготовку особи до професійної діяльності, відновлення професійної працездатності шляхом адаптації, реадаптації, навчання, перенавчання чи перекваліфікації та необхідним соціальним супроводженням з урахуванням особистих схильностей та побажань особи.

РОБОТОДАВЕЦЬ - юридична особа (підприємство) яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

2. Основні принципи:

Забезпечення справедливих та недискримінаційних умов для повернення ветеранів війни на робоче місце (підготовка керівників та керівниць, гнучкі умови праці після повернення, профільні програми адаптації).

Інвестування в розбудову корпоративної культури, дружньої до ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю (загальне навчання для колективу, залучення всіх працівників до соціальних проєктів, якими опікується підприємство).

Забезпечення уваги до гендерних особливостей і потреб ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю (врахування гендерної складової при проведенні медичних оглядів, протидія стереотипам, програма підтримки батьківства, протидія насильству та домаганням).

Шанування пам'яті загиблих (померлих) Захисників та Захисниць України — працівників підприємства.

3. Соціальна та професійна адаптація ветеранів війни осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю.

Умовами забезпечення професійної та соціальної адаптації ветеранів війни осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю є:

- Наявність вакансій, на які потенційно може бути працевлаштована особа за результатами професійної адаптації.
- Наявність підстав для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

- Організація професійної, трудової реабілітації та адаптації робочих місць під потреби осіб.

Роботодавець, зобов'язаний створювати робочі місця для працевлаштування ветеранів, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для таких осіб умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати Державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю.

4. Планування найму та відбору кандидатів з числа ветеранів війни осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю:

Роботодавець може звертатись до ветеранських просторів, ветеранських громадських об'єднань, ветеранського бізнесу як партнерів, за використанням аналітичної підтримки порталів з пошуку роботи та відбору працівників, з проханням проаналізувати зміст резюме ветеранів війни, які завершили військову службу і шукають роботу в цивільній сфері, для врахування досвіду і навичок, здобутих під час військової служби, за умовно співмірними роботами.

Роботодавець розробляє спеціальні корпоративні програми підтримки ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю реалізації їх трудових прав та соціального захисту. Такі програми можуть впроваджуватися в рамках рішень по корпоративній соціальній відповідальності і передбачати створення робочих місць спеціально для ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю. У таких рішеннях роботодавця не вбачається ознак прямої дискримінації інших кандидатів, які не належать до ветеранів війни. При відкритті роботодавцем вакансій, на заняття яких можуть претендувати ветерани війни, особи з недостатньо представлених груп населення, жінки, особи з інвалідністю, рекомендується у вакансіях зазначати, що вони доступні для усіх кандидатів. При обранні кандидата перевага може надаватися ветеранам війни, особам з недостатньо представлених груп населення, жінкам, особам з інвалідністю, якщо такий кандидат матиме рівні критерії відповідності кваліфікаційним вимогам.

Процедура працевлаштування та подальшої роботи на підприємстві має чітко впливати з правил корпоративної культури та етичної поведінки та мати інструменти моніторингу і управління випадками, коли виявляються порушення таких правил для ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю. Такі особи, приймаючи рішення про відгук на вакансії роботодавця, що відповідають його інтересам, повинні мати

можливість ознайомлюватися з корпоративними правилами та процедурами, які підтверджують лояльність компанії до них та готовність спільної роботи.

При розміщенні вакансій, які можуть бути доступними для ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю, роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на заняття робочого місця (посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом (ст. 22 Кодексу законів про працю України). На вимогу кандидата, якому відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови. Тому роботодавець має виважено підходити до рекламування вакансій для ветеранів війни.

5. Організація охорони праці, виробничої санітарії, гігієни та цивільної оборони для працівників, включаючи ветеранів, осіб з інвалідністю внаслідок війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю:

Обов'язковою умовою успішної діяльності підприємства є:

- Створення безпечних і комфортних умов праці;
- Організація охорони праці та санітарно-гігієнічних умов,
- Врахування індивідуальних особливостей кожного працівника для забезпечення збереження здоров'я і працездатності.

Основні напрямки організації охорони праці:

✓ Адаптація робочого середовища:

- забезпечення доступності робочих місць для осіб з обмеженими фізичними можливостями;
- використання спеціалізованого обладнання або допоміжних засобів;
- забезпечення безпечного пересування територією підприємства.

✓ Індивідуальний підхід до умов праці:

- розробка гнучких графіків роботи для працівників з фізичними особливостями;
- можливість дистанційної роботи.

✓ Дотримання санітарно-гігієнічних норм:

- контроль за станом робочих приміщень, вентиляції та чистоти;
- забезпечення доступу до зон відпочинку та санітарних приміщень, адаптованих до потреб осіб з інвалідністю.
- ознайомити з шляхом евакуації у разі небезпеки та забезпечити доступ до укриттів, які знаходяться на території підприємства.

✓ *Розвиток інклюзивної культури:*

- проведення тренінгів для колективу з питань підтримки осіб з інвалідністю;
- популяризація принципів поваги та рівності у стосунках між працівниками.

- Для створення безпечних умов праці та дотримання вимог законодавства України у сфері охорони праці, зокрема Закону України "Про охорону праці" роботодавець зобов'язаний:

- проводити медичні огляди;
- впроваджувати превентивні заходи для запобігання професійним захворюванням і травмам;
- гарантувати безпеку та комфорт праці, зокрема для ветеранів війни, які повертаються до цивільного життя після служби;
- проводити індивідуальний аналіз фізичних можливостей та обмежень кожного працівника, які мають інвалідність внаслідок бойових дій, для визначення їхніх потреб та забезпечення безпеки на робочому місці, що дозволить адаптувати робочі умови відповідно до можливостей працівників.

Аналіз має включати медичні огляди та консультації з лікарями для визначення рівня працездатності ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю та виявлення обмежень, що виникли через травми чи інші наслідки. На основі отриманих даних роботодавець може створити адаптовані умови праці для кожного працівника, враховуючи його фізичні можливості, зокрема вибір відповідного робочого місця та організацію гнучкого робочого графіка. Це також може включати використання спеціалізованого обладнання або технологій, що полегшують виконання трудових обов'язків.

Адаптація робочих місць і умов праці для ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю також включає навчання колег з особливостями роботи з такими працівниками та створення безпечного й інклюзивного середовища, де кожен відчуває підтримку і розуміння. Забезпечити належні санітарні умови: регулярне прибирання робочих приміщень, контроль за чистотою та гігієною, забезпечення доступу до спеціальних засобів для гігієни, адаптованих до потреб осіб з інвалідністю. Необхідність стеження за якістю повітря та освітленням на робочих місцях.

Надавати доступне середовище працівнику, щоб він мав змогу комфортно та безпечно виконувати свої обов'язки. Проводити регулярні інструктажі з правил охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці" з урахуванням потреб осіб з інвалідністю. Проводити регулярний моніторинг дотримання цих правил та використання адаптованих робочих місць.

Ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок осіб з інвалідністю слід завчасно ознайомити з умовами праці інформувати про рівень шуму в приміщенні, наявність пилу при виробництві, вібрації та фізичне навантаження. Також слід врахувати, чи відповідає вимогам виробництва та потреб таких осіб точність координації його рухів та можлива напруженість зору, слуху та окремих м'язів.

Відповідно до статті 29 Кодексу законів про працю України до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про наявність на робочому місці небезпечних шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботи в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Забезпечити проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці протипожежної охорони.

Впровадження ефективної системи охорони праці сприяє підвищенню продуктивності, зниженню плинності кадрів та формуванню позитивного іміджу роботодавця. Забезпечення належних умов для ветеранів війни і осіб з інвалідністю створює інклюзивне середовище, яке сприяє їхній успішній адаптації та реалізації професійного потенціалу.

6. Наставництво та взаємопідтримка:

Для ознайомлення працівника з роботою підприємства з використанням існуючих знань, умінь та досвіду роботи на підприємстві кваліфікованих працівників (наставників) та скорочення термінів введення їх в робочий процес та створення можливості для розвитку:

- закріплюються наставники для ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю, включаючи врахування гендерної чутливості при виборі наставника для жінок-ветеранок;
- розробляються можливості для працівників обмінюватися досвідом і отримувати підтримку у професійному зростанні.

7. Забезпечення конфіденційності:

Для уникнення надмірного акценту на статусі ветерана війни або гендерних питаннях, якщо це викликає дискомфорт у ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю та недопущення питань чи коментарів, що можуть нагадувати про травматичні події або гендерну дискримінацію, проводити відповідні бесіди начальникам структурних підрозділів з працівниками підприємства.

8. Протидія гендерним стереотипам:

Роботодавець зобов'язаний:

- організовувати тренінги, підвищувати обізнаність про потреби ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю та можливості правильної комунікації з ними;
- заохочувати рівність і демонструвати повагу до ролі жінок у військовій службі;
- визнавати досягнення і внесок жінок-ветеранок як у військовій, так і в цивільній сферах.

Керівникам структурних підрозділів проводити заняття з підвищення обізнаності трудового колективу (дисципліни, лідерства, стійкості, огляд можливих труднощів) з розкриттям сильних сторін ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю.

9. Дискримінація:

Заборона дискримінації у трудових відносинах є одним з базових принципів регулювання трудових відносин, який покликаний підтримувати об'єктивність у рішеннях роботодавця, де компетентність працівника, а не його особистісні риси чи чинники, які відокремлюють працівника від інших, визначає реалізацію трудових відносин. Ключовим у принципі заборони дискримінації є забезпечення рівності прав і свобод, а також рівних можливостей для їх реалізації, незалежно від виокремлення окремих ознак.

Роботодавець забороняє дискримінацію за будь-якими ознаками, у тому числі за фактом наявності у працівника спеціальних гарантій та прав, які впливають з правового статусу учасника бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" направлений на ліквідацію дискримінації за ознакою статі.

Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" трактує поняття «сексуальні домагання», як дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження), або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають працівників. Такі дії мають негативний вплив на працівників, що викликають побоювання за власну безпеку, порушення психоемоційного стану, у колективі підвищується рівень стресу, провокуються конфлікти, що призводять до загального незадоволення працівників роботою. Роботодавець зобов'язаний реагувати на звернення працівників з цього питання, і у найкоротший час приймати рішення для вирішення конфлікту.

10. Права та гарантії працівників-ветеранів:

До спеціальних прав та гарантій, якими наділяються ветерани війни у сфері трудових відносин, відносяться:

- згідно статті 8 Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” за військовослужбовцями строкової служби та військової служби за призовом, осіб офіцерського складу, які до призову працювали на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності і підпорядкування, зберігається при звільненні з військової служби право на працевлаштування їх в тримісячний строк на те ж підприємство, в установу чи організацію на посаду, не нижчу за ту, яку вони займали до призову на військову службу.
- відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України “Про військовий обов'язок і військову службу” і “Про альтернативну (невійськову) службу”, “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”, надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, де вони працювали на час призову.

Гарантія, передбачена статтею 42 Кодексу законів про працю України. При рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам з числа учасників бойових дій, осіб з інвалідністю внаслідок війни.

Відповідно до статей 12, 13 Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” ветерани війни мають переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці та на працевлаштування у разі ліквідації підприємства.

Згідно статей 12, 13 Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни мають право на використання чергової щорічної відпустки у зручній для них час, а також одержання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік.

Згідно статей 12, 13 Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” тимчасова непрацездатність учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності здійснюється в розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи.

11. Корпоративні програми:

Для організації підтримки інтеграції ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю у трудовий колектив роботодавець використовує такі підходи:

- проведення тренінгів для співробітників: навчальні сесії з розвитку емпатії та розуміння досвіду ветеранів;
- інформаційні тренінги щодо специфіки військового досвіду, можливих труднощів адаптації та методів підтримки;
- обговорення, спрямовані на руйнування стереотипів про ветеранів війни і жінок у військовій сфері;
- включення гендерного аспекту в тренінги для пояснення різниці в досвіді чоловіків і жінок, з акцентом на унікальні виклики, з якими стикаються працівники.

12. Розвиток корпоративної культури та бренду роботодавця, лояльного до працівників з числа ветеранів війни осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю:

Керівник підприємства відіграє ключову роль у створенні умов для успішної інтеграції ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю до колективу. Керівник сприяє адаптації нових працівників, формує культурні та організаційні засади, що визначають подальший успіх ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю на підприємстві. Стратегічний підхід керівника до цього питання забезпечує стабільне і продуктивне середовище, яке дозволяє працівникам реалізувати свій потенціал, не стикаючись із бар'єрами.

Пріоритетним завданням керівника є:

- залучення трудового колективу до підтримки контакту зі співробітниками під час їхньої служби. Це сприяє зміцненню зв'язку з підприємством та полегшує адаптацію після повернення. Така підтримка створює відчуття належності, підвищує мотивацію та лояльність працівників.
- ініціювання та підтримка програм адаптації, які сприятимуть безперешкодному переходу ветеранів війни до цивільного життя.

Корпоративна культура підприємства є важливою складовою успішної інтеграції ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю до робочого середовища, оскільки саме культура визначає атмосферу взаємодії між працівниками та взаємну підтримку. Для підприємства, яке хоче підтримувати ветеранів війни, осіб з недостатньо представлених груп населення, жінок, осіб з інвалідністю, важливо впроваджувати в корпоративну культуру принципи рівності, інклюзивності, гнучкості та соціальної відповідальності.

Розвиток корпоративної культури, орієнтованої на підтримку працівників, є не тільки соціальною відповідальністю підприємства, але й вважається важливим фактором, який дозволяє залучити до команди талановитих та мотивованих професіоналів з унікальним досвідом і навичками.

Начальник відділу кадрів



Світлана ОВЧАРЕНКО

Пронумеровано

Директор ТОВ «Харківський БТЗ»

Валерій ЯВНІКОВ

Богдана ІІНОТОВА «Харківський БТЗ»

Олена РУДЕНЬКА



Служба Оподаткування