**Повідомлення про умови трудового договору**

|  |  |
| --- | --- |
| **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «УСЕ БУДЕ УКРАЇНА» (ТОВ «УСЕ БУДЕ УКРАЇНА»)**  **ПОВІДОМЛЕННЯ**  *10.08.2022* № *1*  Київ  **Про умови трудового договору** | Інспектору з кадрів відділу кадрів  Ганні Мироновій |

Шановна пані Ганно!

Інформуємо вас про умови трудового договору.

|  |  |
| --- | --- |
| Місце роботи (інформація про роботодавця, зокрема його місцезнаходження) | ТОВ «Усе буде Україна», просп. Миру, 27, м. Київ, 01201 |
| Трудова функція (посада та перелік посадових обов’язків) | Інспектор з кадрів відділу кадрів.  Ведення обліку особового складу підприємства та військового обліку працівників; оформлення прийому, переведення і звільнення працівників відповідно до законодавства про працю, положень, інструкцій і наказів керівника підприємства, а також іншої встановленої документації та звітності з кадрових питань |
| Дата початку виконання роботи | 11 серпня 2022 року |
| Визначене робоче місце | Просп. Миру, 27, м. Київ, 01201, кабінет відділу кадрів |
| Забезпечення необхідними для роботи засобами | Комп’ютер із необхідним програмним забезпеченням, принтер-сканер, корпоративний мобільний телефон |
| Права та обов’язки, умови праці | Зобов’язана знати законодавство про працю; оформлювати прийняття на роботу, переведення, переміщення і звільнення працівників, вести військовий облік працівників, вести особові справи працівників, складати графік відпусток, брати участь у роботі комісії із соціального страхування; виконувати інші обов’язки, визначені посадовою інструкцією.  Має право одержувати від керівництва та працівників підприємства інформацію та документи для виконання посадових обов’язків.  Умови праці оптимальні |
| Наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, а також право на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства та колективного договору | Відсутні |
| Правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу й відпочинку, а також положення колективного договору (у разі його укладення) | ПВТР затверджені загальними зборами трудового колективу (протокол  № 1 від 03.02.2022).  Графік роботи: з понеділка по п’ятницю з 9:00 до 17:30, перерва для відпочинку та харчування — з 13:00 до 13:30.  Колективний договір на підприємстві не укладали |
| Проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони | З інструкціями з охорони праці ознайомлена, що підтверджують підписи в Журналах вступного та первинного інструктажу |
| Організація професійного навчання працівників | Підвищення кваліфікації не рідше ніж один раз на п’ять років (ч. 1 ст. 4 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI) |
| Тривалість щорічної відпустки | Щорічна основна відпустка — 24 календарних дні,  щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день — 7 календарних днів |
| Умови та розмір оплати праці | Посадовий оклад 15000 грн на місяць.  За підсумками роботи за квартал можливе преміювання у розмірі до 50% посадового окладу у порядку та на умовах, передбачених Положенням про оплату праці (наказ від 25.04.2021 № 15).  У разі виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника або роботи за суміщенням — доплата до 50% посадового окладу |
| Процедура та встановлені КЗпП строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець | Працівник має право звільнитися за власним бажанням, про що письмово повідомляє роботодавця за два тижні. За наявності поважної причини працівник подає заяву та підтвердний документ щонайменше за один робочий день до звільнення (ст. 38 КЗпП).  Працівник може звільнитися:   * за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП) у строк, який погодили працівник і роботодавець; * за переведенням на інше підприємство за згодою теперішнього і майбутнього роботодавців (п. 5 ст. 36 КЗпП).   Роботодавець має право звільнити працівника:   * якщо працівник не згоден продовжувати роботу після зміни істотних умов праці, про які роботодавець письмово повідомляє працівника за два місяці, а під час воєнного стану — до їх запровадження (ч. 3 ст. 32, п. 6 ст. 36 КЗпП); * у разі набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовжувати дану роботу (п. 7 ст. 36 КЗпП); * у зв’язку з його відсутністю на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП); * у разі змін в організації виробництва і праці, зокрема ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників. Про наступне вивільнення роботодавець персонально попереджає працівника не пізніше ніж за два місяці, за можливості пропонує іншу роботу. За скорочення роботодавець залишає на роботі працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці (п. 1 ст. 40, ст. 42, ст. 42-1, 49-2 КЗпП)\*; * у разі виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи, якщо працівника за згодою неможливо перевести на іншу роботу (п. 2 ст. 40 КЗпП)\*; * за систематичне невиконання без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором або ПВТР, якщо до працівника раніше застосовували заходи дисциплінарного стягнення і після оголошення останньої догани минуло менше року (п. 3 ст. 40 КЗпП)\*; * за прогул (зокрема відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП)\*; * у разі нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавство не встановлює тривалішого строку збереження місця роботи/посади за певного захворювання. За працівниками, які втратили працездатність у зв’язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи/посаду зберігають до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (п. 5 ст. 40 КЗпП)\*; * у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП); * у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП)\*; * у разі вчинення за місцем роботи викрадення, зокрема дрібного, майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення (п. 8 ст. 40 КЗпП); * у разі встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування (п. 11 ст. 40 КЗпП); * у разі неможливості забезпечити працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв’язку зі знищенням/відсутністю виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ст. 41 КЗпП), якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.   Якщо працівник у відпустці чи хворіє, роботодавець з власної ініціативи має право звільнити працівника, якщо повністю ліквідують підприємство. Роботодавець має право звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності на підставі пункту 5 статті 40 КЗпП (ч. 3 ст. 40 КЗпП)  *\* Якщо працівник — член профспілки, що діє на підприємстві, роботодавець перед звільненням запитує згоду на звільнення (ст. 43 КЗпП), за винятком періоду воєнного стану* |

Про умови трудового договору поінформована

*Миронова* Ганна МИРОНОВА

*11.08.2022*