

ЗАТВЕРДЖЕНО
на конференції трудового колективу
Державного підприємства
«Об'єднана компанія
«Укрвуглереструктуризація»

Протокол № 1
від «16» 09 2022 року

Зміни та доповнення до Колективного договору
Державного підприємства
«Об'єднана компанія «Укрвуглереструктуризація»
на 2020 – 2023 р.р.

м. Київ
2022

Сторони, що уклали Колективний договір Державного підприємства «Об'єднана компанія «Укрвуглереструктуризація» на 2020 - 2023 р.р. (далі – Договір), домовились внести до нього такі зміни та доповнення:

1. У розділ 1 Договору внести такі зміни:

1.1. Пункт 1.7. викласти в такій редакції: «Договір містить узгоджені зобов'язання Сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи Підприємства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, створення сприятливих умов функціонування, соціальної захищеності працівників, забезпечення стабільності та ефективності праці, підвищення взаємної відповідальності.»

1.2. Пункт 1.11. викласти в такій редакції: «Підприємство, відокремлений підрозділ зобов'язане відповідно до статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Служба кадрів Підприємства, відокремленого підрозділу забезпечує у робочий час постійний та безперешкодний доступ працівників до колективного договору та можливість його копіювання.»

2. У розділ 2 Договору внести такі зміни та доповнення:

2.1. Пункт 2.3. викласти в такій редакції: «Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Підприємства.

У разі зміни власника, реорганізації Підприємства (відокремленого підрозділу) умови Договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати колективні переговори про укладення нового колективного договору чи внесення змін та доповнень до чинного Договору

Договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації Підприємства, закриття відокремлених підрозділів.»

2.2. Пункт 2.5. доповнити новим реченням: «На період воєнного стану дія окремих положень Договору може бути зупинена за ініціативою Підприємства.»

2.3. Доповнити розділ новим пунктом 2.13.: «Впродовж дії Договору Сторони забезпечують моніторинг стану дотримання чинного законодавства України з визначених договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.»

3. У розділ 3 Договору внести такі доповнення:

3.1. Доповнити розділ новим пунктом 3.6¹. наступного змісту: «Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення

реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.»

3.2. Доповнити розділ новим пунктом 3.16. наступного змісту: «Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, нормування та оплати праці, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану.»

4. У розділ 4 Договору внести такі зміни та доповнення:

4.1. Пункт 4.25. викласти в новій редакції: «Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки.»

4.2. Доповнити розділ новим пунктом 4.28. наступного змісту: «Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, робочого часу та часу відпочинку, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану.»

5. У розділ 6 Договору внести такі зміни та доповнення:

5.1. Пункт 6.7. викласти в новій редакції: «Підприємство гарантує недопущення будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.»

Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені законодавством дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.»

5.2. Пункт 6.8. виключити.

5.3. Пункт 6.9. викласти в новій редакції: «Ліквідація, реорганізація Підприємства, зміна форми власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Підприємство не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Профспілка має право вносити пропозиції про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

Показники масового вивільнення працівників визначаються відповідно до частини першої статті 48 Закону України «Про зайнятість населення».

5.4. Доповнити розділ новим пунктом 6.15. наступного змісту: «Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

6. Додаток №1 Договору викласти в новій редакції (додається).

7. У Додаток №3 Договору внести такі зміни та доповнення:

7.1. абзац другий пункту 1.6. викласти в новій редакції: « - за виконання особливо важливого завдання (у відповідності до додатку 3 до Положення);»

7.2. доповнити новим додатком 3 «Положення про встановлення працівникам ДП «ОК «Укрвуглереструктуризація» разової премії за виконання особливо важливого завдання» (додається).

6. Додаток №4 Договору викласти в новій редакції (додається).

7. У Додаток №9 Договору внести такі зміни та доповнення:

7.1. Абзац другий пункту 2.6. доповнити новим реченням наступного змісту: «Служба кадрів Підприємства, відокремленого підрозділу забезпечує у робочий час постійний та безперешкодний доступ працівників до колективного договору та можливість його копіювання»

7.2. Пункт 2.8. викласти в новій редакції: «Припинення трудового договору оформлюється наказом генерального директора, директора відокремленого підрозділу. У день звільнення працівникові видається копія наказу про звільнення, проводиться розрахунок у строки, зазначені законодавством, а також на вимогу працівника вносяться належні записи про звільнення до трудової книжки.

Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) Підприємство, відокремлений підрозділ повідомляє працівника в день їх виплати.»

Зміни та доповнення до Договору набирають чинності з моменту посвідчення їх підписами представників Сторін.

Т.в.о. генерального директора
ДП "ОК "Укрвуглереструктуризація"



Григорій БАР

« 16 » 09 2022

Представник Профспілки
ДП "ОК "Укрвуглереструктуризація"



Юрій МАРУНЕНКО

« 16 » 2022

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок виплати винагороди за вислугу років працівникам
ДП «ОК «Укрвуглереструктуризація»
(нова редакція)

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок виплати винагороди за вислугу років працівникам ДП «ОК «Укрвуглереструктуризація» розроблене у відповідності з Галузевою угодою між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості і визначає порядок призначення, нарахування та виплати щомісячної винагороди за вислугу років працівникам.

1.2. Це Положення вводиться з метою зниження плинності кадрів.

1.3. Щомісячна винагорода за вислугу років працівників нараховується і виплачується диференційовано в залежності від стажу у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) у наступних розмірах:

Для працівників апарату управління
ДП «ОК «Укрвуглереструктуризація»
та апарату управління відокремлених підрозділів

Стаж роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років	Розмір місячної винагороди у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки)
від 1 року до 2-х років	2,5
від 2 років до 3-х років	4,2
від 3 років до 5-ти років	5,8
від 5 років до 10-ти років	7,5
від 10 років до 15-ти років	9,2
понад 15 років	10,8

Для підземних працівників шахт, що ліквідуються

Стаж роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років	Розмір місячної винагороди у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки)
від 1 року до 2-х років	6,7
від 2 років до 3-х років	8,3
від 3 років до 5-ти років	11,7
від 5 років до 10-ти років	13,3
від 10 років до 15-ти років	15,0
понад 15 років	16,7

Для всіх працівників, що працюють на поверхні шахт, що ліквідуються

Стаж роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років	Розмір місячної винагороди у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки)
від 1 року до 2-х років	3,3
від 2 років до 3-х років	5,0
від 3 років до 5-ти років	6,7
від 5 років до 10-ти років	8,3
від 10 років до 15-ти років	10,0
понад 15 років	12,5

1.4. Перелік професій і посад працівників, пов'язаних з підземними роботами на шахтах, встановлюється відповідно до Списку №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день надає право на пенсію за віком на пільгових умовах, та Списку №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників із шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

2. Порядок обчислення стажу роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років

2.1. У стаж роботи, що дає право на одержання винагороди за вислугу років включається час безперервної роботи на підприємствах, в об'єднаннях, компаніях, товариствах, організаціях і установах вугільної промисловості (видобувних, перероблювальних, шахтовуглебудівельних, вугільного машинобудування, ДВГРС, реструктуризації підприємств галузі, вуглегеології, галузевої науки, інших підприємств виробничої та соціальної інфраструктури галузі), що належать до сфери управління Міненерго та інших підприємств вугільної галузі незалежно від форм власності та господарювання.

2.2. При переведенні на підземні роботи виплата винагороди за вислугу років провадиться виходячи з підземного стажу працівника, але не нижче розміру винагороди, встановленої виходячи з загального стажу роботи.

2.3. У безперервний стаж роботи, виходячи з якого визначається розмір винагороди за вислугу років:

- час проходження працівником військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період;
- час дійсної строкової військової служби, якщо працівник по звільненню з військової служби в запас влаштувався на підприємство вугільної промисловості України протягом 3-х місяців, без врахування часу переїзду до місця роботи;
- час навчання в навчальних закладах гірничим спеціальностям, якщо працівник після їхнього закінчення не пізніше 3 місяців прийнятий на роботу на підприємство вугільної промисловості за гірничою спеціальністю;

- час навчання на курсах з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів з відривом від роботи, якщо працівник до вступу на навчання і після його закінчення був зайнятий на роботах, що дають право на одержання винагороди;

- час навчання в технічних і професійно-технічних училищах, що здійснюють підготовку кваліфікованих робітників за професією для виконання робіт, що дають право на одержання винагороди, якщо працівник після закінчення училища не пізніше місяця прийнятий на роботу і працював за відповідною професією;

- час частково оплачуваної відпустки, наданої працівникові після народження дитини;

- час роботи на виборних посадах в профспілкових організаціях галузі, державних органів управління, якщо перед і за цією роботою ішла робота, що дає право на одержання винагороди;

- час відрядження за кордон, якщо перед направленням за кордон працівник був зайнятий на роботах, що дають право на одержання винагороди і влаштувався на роботу, що дає це право, протягом 2-х місяців з дня повернення з-за кордону, без врахування часу переїзду до місця роботи.

2.4. Стаж роботи, виходячи з якого визначається розмір винагороди за вислугу років, не переривається, але час перерв у цей стаж не включається у наступних випадках:

- при влаштуванні на роботу протягом місяця після закінчення інвалідності або хвороби, що продовжувалася понад 4 місяці і викликала звільнення, якщо працівник повернувся на попереднє місце роботи або влаштувався на інше підприємство вугільної промисловості на роботу, що дає право на одержання винагороди, незалежно від місця роботи в період інвалідності;

- у випадку повернення на роботу, що дає право на одержання винагороди, після переведення за висновком МСЕК, ВТЕК або ЛКК на роботу, що не давала права на одержання винагороди;

- при влаштуванні на роботу, що дає право на винагороду, після звільнення з роботи в зв'язку з ліквідацією підприємства, скороченням чисельності або штату працівників, якщо перерва в роботі не перевищує трьох місяців, без врахування часу переїзду до місця роботи;

- у випадках, якщо працівник після звільнення з підприємств вугільної промисловості до влаштування на роботу, що дає право на одержання винагороди, користувався статусом безробітного;

- при влаштуванні на роботу, що дає право на одержання винагороди, після звільнення з роботи за власним бажанням працівника в зв'язку з переїздом одного з подружжя на роботу в іншу місцевість, якщо перерва в роботі не перевищує одного місяця, без врахування часу переїзду до нового місця проживання;

- час на виборних посадах, якщо перед і за цією роботою ішла робота, що дає право на одержання винагороди;

- при поверненні на роботу, що дає право на одержання винагороди, жінок після досягнення дитиною віку, визначеного законодавством, якщо вони перейшли в зв'язку з вагітністю або народженням дитини на роботу, що не дає право на одержання винагороди, або залишили роботу з цих причин;
- при влаштуванні на роботу, що дає право на одержання винагороди, пенсіонерів за віком та по інвалідності (незалежно від кількості випадків влаштування на роботу після виходу на пенсію), що перед звільненням були зайняті на роботах, що дають право на одержання винагороди;
- при переході з одного підприємства вугільної промисловості на інше за власним бажанням, за рішенням вищої організації, за узгодженням між керівниками підприємств, якщо час перерви не перевищує одного місяця.

3. Порядок нарахування та виплати за вислугу років

3.1. Винагорода за вислугу років нараховується, виходячи з тарифної ставки (окладу), посадового окладу працівника без урахування доплат та надбавок і виплачується щомісячно, одночасно з виплатою заробітної плати за відповідний місяць. При тимчасовому заступництві винагорода за вислугу років нараховується, виходячи із посадового окладу за основною роботою.

3.2. Винагорода виплачується за фактично відпрацьований час у межах календарного фонду робочого часу.

3.3. При звільненні працівника за порушення правил безпеки, за порушення трудової дисципліни і службових обов'язків, у випадку засудження судом винагорода не виплачується. В інших випадках винагорода виплачується пропорційно часу, відпрацьованому в даному місяці.

3.4. При виникненні у працівника права на отримання винагороди протягом календарного року перша виплата винагороди здійснюється в місяці, наступному за місяцем, в якому з'явилось право на її одержання.

3.5. Працівникам, у яких протягом календарного місяця з'явилось право на підвищення розміру винагороди за вислугу років, нарахування її в підвищених розмірах провадиться з наступного місяця.

3.6. За працівниками, які отримують винагороду і тимчасово переведені в установленому порядку з виробничої необхідності або з причини простою на іншу роботу, де винагорода виплачується в менших розмірах, зберігається право на одержання винагороди за цей період в попередніх розмірах.

3.7. Зниження розмірів винагороди за вислугу років за ініціативою роботодавця не проводяться.

3.8. Працівникам, які виконують роботу за договорами цивільно-правового характеру, що працюють за сумісництвом, винагорода не виплачується.

3.9. Розмір винагороди за вислугу років в розрахунку на рік не обмежується.

4. Порядок встановлення безперервного стажу роботи

4.1. Безперервний стаж роботи для виплати винагороди за вислугу років визначається комісіями ДП «ОК «Укрвуглереструктуризація», відокремлених підрозділів з визначення трудового стажу.

4.2. Основним документом визначення стажу роботи є трудова книжка (за наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Стаж роботи, що не встановлений записами в трудовій книжці або відомостями про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, може бути підтверджений належно оформленими довідками, підписаними керівниками підприємств (організацій, установ). Такі довідки видаються на підставі документів з обліку особового складу, табелів та інших документів, що підтверджують стаж роботи.

4.3. Рішення комісії щодо встановлення стажу роботи записується до протоколу. Виписки з рішення, належним чином оформлені і скріплені печаткою підприємства, відокремленого підрозділу, надаються відповідній бухгалтерії для нарахування винагороди, на руки працівнику (на вимогу) та в службу кадрів.

Т.в.о. генерального директора
ДП "ОК "Укрвуглереструктуризація"



Г.Бар

« 09 » 2022

Представник Профспілки
ДП "ОК "Укрвуглереструктуризація"



Ю.Маруненко

« 16 » 2022

**Положення
про встановлення працівникам ДП «ОК «Укрвуглереструктуризація»
разової премії за виконання особливо важливого завдання**

1. Положення вводиться з метою:
 - підвищення мотивації та рівня відповідальності за своєчасне і якісне виконання дорученої роботи з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності підприємства, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій;
 - створення умов для підвищення заробітної плати працівників відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи підприємства.
2. Особливо важливими завданнями є (але не виключно):
 - завдання зі своєчасного запровадження заходів та попередження гідрогеологічних, геомеханічних, міграційних (для газів) та інших явищ і процесів, викликаних гірничими техногенними причинами, що виникають внаслідок фізичного закриття вугільних шахт;
 - завдання по ліквідації аварій і порушень у періоди здійснення організаційно-підготовчих заходів та утримання шахти під час виконання комплексу робіт із забезпечення гідробезпеки сусідніх підприємств, будівель і споруд, робіт з фізичної ліквідації шахти та комплексних робіт із забезпечення екологічної безпеки;
 - завдання з вдосконалення організації виробництва та праці (виконання робіт, що забезпечують високі темпи росту продуктивності праці, покращення структури управління, організації виробництва і праці, техніки безпеки та інше);
 - завдання на виконання телеграм, листів, розпоряджень вищестоящего уповноваженого органу управління з підготовки програм щодо закриття неперспективних вугільних підприємств; програм щодо виконання обсягів робіт та послуг з ліквідації шахт; та ін;
 - завдання з підготовки змін до керівних, організаційно-розпорядчих та ін. документів з діяльності підприємства у відповідності до чинного законодавства.
3. Особливо важливе завдання повинно відповідати наступним вимогам:
 - а) мати одноразовий характер та бути виконаним у визначені строки;
 - б) результати виконання завдання повинні піддаватися обліку та контролю.
4. На кожне особливо важливе завдання:

- для робітників: складається наряд-завдання, яке затверджується керівником виробничої одиниці та видається відповідальному за його виконання робітнику;

- для керівників, професіоналів та службовців: видається наказ по підприємству.

Після виконання завдання для робітників складається акт приймання робіт з обумовленням термінів закінчення та якості робіт, прізвища працівників, які приймали участь у виконанні завдання, посадові оклади, тарифні ставки, та інше. Акт приймання робіт затверджується керівником підприємства.

За результатами виконання завдання керівниками, професіоналами та службовцями виконавцем складається звіт, який надається на розгляд керівнику підприємства.

5. Розмір разової премії за виконання особливо важливого завдання визначається керівником підприємства в залежності від значущості, складності та терміну виконання робіт. При цьому розмір разової премії не повинен перевищувати: 100% посадового окладу, тарифної ставки для штатних працівників та 50% посадового окладу, тарифної ставки для зовнішніх сумісників.

6. Разова премія виплачується при якісному виконанні особливо важливого завдання у встановлені для його виконання строки.

ПОЛОЖЕННЯ **про виплату інших заохочувальних та компенсаційних виплат** **(нова редакція)**

Це Положення розроблене з метою матеріального стимулювання працівників ДП «ОК «Укрвуглереструктуризація».

1. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати, які не передбачені діючими законодавчими актами, виплата яких здійснюються за рахунок власних надходжень підприємства (не бюджетні, бюджетні кошти) та за рахунок економії фонду оплати праці.

2. До одноразових грошових заохочувальних виплат належать разові премії, не пов'язані з виробничим процесом (у розмірі до 100% посадового окладу, тарифної ставки для штатних працівників та до 50% посадового окладу, тарифної ставки для зовнішніх сумісників), виплата яких здійснюється при настанні певних подій:

- премія до ювілейної дати працівника (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 років);
- премія до професійного свята працівників вугільної галузі - Дня шахтаря; до святкових днів (державних свят), релігійних свят, зазначених у ст.73 КЗпП України;
- премії за ініціативою вищестоящого уповноваженого органу управління.

3. При наявності фінансової можливості працівникам надається матеріальна допомога, у тому числі за однією тією підставою (у розмірі до 100% посадового окладу, тарифної ставки для штатних працівників та до 50% посадового окладу, тарифної ставки для зовнішніх сумісників) не більше двох разів на рік (обмеження щодо кількості не застосовується у період дії воєнного стану та протягом місяця після його припинення або скасування) у наступних випадках:

- у разі важкого матеріального становища (у разі тяжкої хвороби працівника або членів його сім'ї - чоловіка, дружини, дітей та батьків, а також дітей другого з подружжя у разі, якщо вони проживають однією сім'єю; інших причин);
- на оздоровлення;
- у разі пошкодження або втрати майна у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України (у тому числі у населених пунктах, на території яких здійснювалася антитерористична операція/Операція Об'єднаних сил, на тимчасово окупованій території тощо).

4. Працівникам надається матеріальна допомога (у розмірі до 100% посадового окладу, тарифної ставки для штатних працівників та до 50% посадового окладу, тарифної ставки для зовнішніх сумісників) при наявності фінансової можливості у наступних випадках:

- в разі одруження;
- в разі народження дитини;
- в разі смерті працівника або членів його сім'ї - чоловіка, дружини, дітей та батьків, а також дітей другого з подружжя у разі, якщо вони проживають однією сім'єю.

5. Підставою для надання матеріальної допомоги є заява працівника у разі смерті працівника – заява одного з членів його сім'ї.

6. Рішення про надання грошових заохочувальних виплат матеріальної допомоги оформлюється наказом.

Т.в.о. генерального директора
ДП "ОК "Укрвуглереструктуризація"


« 16 » _____ 2022


Представник профспілки
ДП "ОК "Укрвуглереструктуризація"


« 16 » _____ 2022




16.09.2022

Начальник відділу з правових питань
Нагалия БРИЦЬКА

Пронумеровано, прошнуровано
14 (чотиринадцять) аркушів