Додаток 1

до Трудового договору

№ 06 від 08.01.2024

**ПОВІДОМЛЕННЯ**

**Про умови трудового договору**

**Вовка Ігоря Сергійовича**

|  |  |
| --- | --- |
| Місце роботи (інформація про роботодавця, зокрема його місцезнаходження) | ТОВ «Усе буде добре», вул. Оптимістів, 29, оф. 76, Київ, 03182 |
| Трудова функція (посада та перелік посадових обов’язків) | Менеджер з логістики відділу логістики.Організація транспортно-експедиційного забезпечення постачання матеріальних ресурсів та відправки готової продукції, вибір виду транспорту, способу доставки, визначення маршрутів перевезень з метою своєчасного виконання замовлень споживачів, планування процесу транспортування спільно зі складським та виробничим процесами. Ведення встановленої звітності, формування бази даних внутрішньої та зовнішньої інформації з організації матеріальних потоків підприємства |
| Дату початку виконання роботи | 10 січня 2024 року |
| Визначене робоче місце |  вул. Оптимістів, 29, оф. 76, Київ, 03182, кабінет 34 — відділ логістики |
| Забезпечення необхідними для роботи засобами | Комп’ютер із необхідним програмним забезпеченням, принтер-сканер, корпоративний мобільний телефон |
| Права та обов’язки, умови праці | Зобов’язаний знати законодавство України та нормативні акти, що регламентують підприємницьку та комерційну діяльність; виконувати плани логістичної діяльності підприємства та 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 про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору | Відсутні |
| Правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу та відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення) | ПВТР затверджені загальними зборами трудового колективу (протокол № 1 від 03.02.2023).Графік роботи: з понеділка по п’ятницю з 9:00 до 17:30, перерва для відпочинку та харчування — з 13:00 до 13:30.Колективного договору на підприємстві не укладали |
| Проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони | З інструкціями з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони ознайомлений, що підтверджують підписи в Журналах вступного та первинного інструктажів |
| 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 — 5 календарних днів |
| Умови та розмір оплати праці | Посадовий оклад 23 500 грн на місяць.За підсумками роботи за квартал можливе преміювання в розмірі до 50% посадового окладу в порядку та на умовах, передбачених Положенням про оплату праці (наказ від 25.04.2023 № 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 також може звільнитися:* за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП) у строк, який погодили працівник і роботодавець:
* 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 із більш високою кваліфікацією та 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 понад три години протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП)\*;
* у разі нез’явлення на роботу протягом понад чотири місяці поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, без урахування відпустки з вагітності та пологів, 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 і 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 із 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 поінформований

*Вовк* Ігор ВОВК

*08.01.2024*