

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Загальним зборами трудового колективу

ТОВ «СТРОНГ-1»

Протокол № 2

від «03» січня 2020 року

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «СТРОНГ-1»  
НА 2020-2021 Р.Р.**

м. Київ, 2020 рік

З метою регулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів власників і працівників Товариства з обмеженою відповідальністю «СТРОНГ-1», сторони:

**ТОВ «СТРОНГ-1»** (далі – Роботодавець або Підприємство), в особі директора Чикаліної Юлії В'ячеславівни, що діє на підставі Статуту, з однієї сторони, та

**Трудовий колектив ТОВ «СТРОНГ-1»** (далі - Працівники), в особі вибраного і уповноваженого представника Пішанської Оксани Володимирівни, що діє на підставі протоколу загальних зборів трудового колективу, з іншої сторони, разом іменовані «Сторони», підписали цей колективний договір про вказані нижче взаємні права та обов'язки.

## **1. Загальні положення**

1.1. Цей колективний договір складений відповідно до Закону України „Про колективні договори і угоди” та визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини і узгодження інтересів між підприємством і його працівниками.

1.2. Умови цього колективного договору є обов'язковими для обох сторін, що його підписали. Ці умови у випадку будь-яких спорів і розходжень не можуть трактуватися як погіршуючі положення працівників, порівняно з діючим законодавством України.

1.3. Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими як для його власників і управлінського персоналу, так і для кожного члену трудового колективу.

1.4. Жодна із Сторін, що підписала колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

1.5. Цей колективний договір чинний у випадку зміни складу, структури і найменування підприємства, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутий за згодою Сторін. У випадку зміни власника підприємства дія колективного договору зберігається не більше року.

1.6. У цей період сторони повинні розпочати переговори про підписання нового чи зміну діючого колективного договору.

1.7. Положення цього колективного договору діють до моменту його розірвання або закінчення строку дії або до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний відповідно до положень цього Договору та чинного законодавства України.

1.8. Керівник підприємства роботодавець зобов'язаний ознайомити усіх працюючих та прийнятих на підприємство працівників з цим колективним договором відповідно до ст. 9 „Про колективні договори і угоди”.

1.9. З інших питань, що не включені до цього колективного договору, Сторони керуються правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими на підприємстві та нормами чинного законодавства України.

## **2. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивної зайнятості**

2.1. Жодний інший трудовий договір (контракт), що підписується підприємством з працівниками, не може суперечити цьому колективному договору таким чином, щоб порівняно з останнім права та інтереси працівника в трудовому договорі (контракті) були якось чином обмежені. У випадку виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються недійсними.

2.2. Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої його посадовими обов'язками. Підприємство зобов'язане передбачити розробити та затвердити для кожного працівника його функціональні обов'язки (посадові інструкції), ознайомити з ними працівника і вимагати лише їх виконання. В цих функціональних обов'язках чи в трудовому договорі може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого лише у випадках тимчасової відсутності останнього у зв'язку з хворобою, відпусткою чи з інших важливих причин, причому такі обов'язки можуть покладатися на іншого працівника лише за додаткову плату і з урахуванням його реальної можливості виконувати їх, тобто з врахуванням його професійної підготовки і зайнятості при виконанні безпосередніх обов'язків.

2.3. Кожний працівник зобов'язаний добросовісно і якісно виконувати свої обов'язки, своєчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації, дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитись до майна власника, на запит адміністрації підприємства надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

2.4. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у випадку змін в організації виробництва, при скороченні численності штату. У цих випадках вони персонально попереджаються роботодавцем про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці. При цьому підприємство надає працівнику іншу роботу по спеціальності, а у випадку неможливості або відмови працівника від неї останній працевлаштовується самостійно. При звільненні працівника за підставою вказаною в цьому пункті, йому здійснюються виплати відповідно до чинного трудового законодавства України.

2.5. Звільнення працівників допускається лише після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

## **3. Нормування і оплата праці, регулювання фондів оплати праці та встановлення норм, систем, розмірів заробітної плати й інших видів трудових виплат**

3.1. Заробітна плата виплачується кожного місяця у відповідності до чинного законодавства у сфері праці. Виплата заробітної плати здійснюється відповідно до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати у визначений законом термін. За 1 (першу) половину поточного місяця виплачується аванс 30 або 31 числа кожного місяця (або п'ять днів до чи після) та заробітна плата виплачується 15 числа наступного місяця (або п'ять днів до чи після). У випадку, якщо день виплати збігається з вихідним днем, – напередодні цього дня.

- 3.2. Відомості про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам лише у випадках, передбачених законодавством.
- 3.3. При підписанні трудового договору роботодавець доводить до відома працівників розмір, порядок і термін виплати заробітної плати, умови згідно з якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.
- 3.4. Структура заробітної плати складається з основної і додаткової зарплати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат.
- 3.4.1. Основна заробітна платня є обов'язковою винагородою працівнику за виконану їм роботу згідно посадовими обов'язками та установленими нормами праці (норми виробітку, обслуговування) і встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і договірних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців. Основна заробітна плата не може бути меншою встановленого законодавством України розміру мінімальної заробітної плати.
- 3.4.2. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за роботу в понадурочний час, за трудові успіхи і винахідливість, особливі умови праці; вона включає доплати, надбавки, компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, компенсації при службових відрядженнях, компенсації за знос матеріалів, що належать працівникам, тощо.
- 3.5. Конкретні розміри тарифних ставок (договірних розцінок) робочих і посадових окладів працівників визначаються у межах наявних коштів на оплату праці у відповідності з професіями та кваліфікацією працівників, складністю та умовами роботи і встановлюються у кожному випадку в окремому трудовому договорі з працівником.
- 3.6. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також в понадурочний час оплачується у подвійному розмірі. При вирішенні питань оплати праці власник (орган, що його представляє) керується положеннями статей КЗпП України і Закону України „Про оплату праці”.
- 3.7. Оплата праці здійснюється відповідно до самостійно розроблених форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, часових тарифних ставок та місячних посадових окладів з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством.
- 3.8. Сторони домовились спільно розглядати питання перегляду фонду оплати праці підприємства з метою збільшення тарифних ставок (окладів), винагород, доплат і надбавок, інших гарантійних і компенсаційних виплат у разі зростання обсягів робіт, зниження собівартості продукції. Проведення індексації з урахуванням встановленого державою мінімального розміру заробітної плати здійснюється відповідно до чинного трудового законодавства України.
- 3.9. Оплата праці при суміщенні професій (посад і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника) здійснюється відповідно чинного законодавства та наказу роботодавця.
- 3.10. Розмір мінімальної заробітної плати для осіб, які працюють у нічний час не може бути нижче 20% тарифної ставки за кожну годину роботи (ст. 108 КЗпП).
- 3.11. Підприємство гарантує дотримання вимог чинного законодавства щодо першочерговості виплати заробітної плати.
- 3.12. Керівник підприємства несе особисту відповідальність за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати відповідно до ст. 41 КУпАП.

#### **4. Встановлення гарантій, компенсацій і пільг**

- 4.1. Підприємством встановлюються такі додаткові (не передбачені законодавством) гарантії, компенсації і пільги: компенсація за використання особистого транспорту або служб перевезення, гарантії забезпечення засобами індивідуального захисту працівників, додаткові пільги для окремих категорій працівників, тощо.
- 4.2. Працівникам надаються компенсації при службових відрядженнях, при переїзді на роботу в сільську місцевість і в інших випадках, передбачених законодавством.
- 4.3. Працівникам передбачена компенсація у зв'язку з несвоечасною виплатою заробітної плати згідно ЗУ «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати».
- 4.4. За окремим наказом роботодавця працівникам також можуть встановлюватись додаткові заохочувальні та компенсаційні виплати (матеріальна допомога, одноразові заохочувальні виплати до свят і ювілеїв, винагороди, трудові та соціально-побутові пільги тощо) в межах фінансових можливостей підприємства.

#### **5. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку**

- 5.1. На підприємстві встановлюється такий режим роботи, який зобов'язуються виконувати всі працівники: позмінно із розрахунку два робочих дні/дві доби відпочинку або за окремим графіком роботи, встановленому на підприємстві.
- 5.2. На підприємстві запроваджений (встановлений) режим підсумованого обліку робочого часу працівників з місячним обліковим періодом, яким вважається відрізок календарного часу перебування працівника на роботі.
- 5.3. Тривалість робочого часу за місячний обліковий період не може перевищувати нормальну тривалість робочого часу, передбаченого ч. 1 ст. 50 КЗпП України із розрахунку за кожний календарний місяць. Тривалість перерви в роботі між змінами (разом із перервою на обід) повинна бути не менше, ніж подвійна тривалість часу роботи в попередній зміні (ч. 1 ст. 59 КЗпП), а тривалість шотижневого безперервного відпочинку – не менше, ніж 42 години (ст. 70 КЗпП).
- 5.4. При неповному робочому місяці з норми тривалості робочого часу вираховується час (у перерахуванні на робочі години) відпусток, неявок з тимчасової непрацездатності та інших неявок з дозволу адміністрації.
- 5.5. На передодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників може бути скорочена на одну годину за ініціативи роботодавця.
- 5.6. Тривалість щорічної відпустки для працівників підприємства встановлюється не менше 24 календарних днів.
- 5.7. Графік чергових щорічних відпусток погоджується підприємством із працівниками до 1 січня поточного року, для чого не пізніше 3-х днів до цього строку надається їй трудовим колективом. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника.
- 5.8. Працівникам за їх заявами можуть бути надані короткотермінові відпустки за сімейними обставинами та з інших поважних причин без збереження заробітної платні на термін, обумовлений між працівником і роботодавцем.

тривалістю не більше 15 календарних днів. У випадку простою з незалежних від підприємства причин підприємство може надати працівникам відпустку без збереження заробітної плати тривалістю не більше 100 календарних днів за рік.

5.9. Відповідно до ст. ст. 5, 19 Закону України «Про відпустки» працівникам жінкам, що працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особам, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

5.10. Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів. За їх бажанням у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

5.11. Для працюючих жінок, які виховують неповнолітніх дітей, за рішенням роботодавця може встановлюватись скорочена тривалість робочого часу зі збереженням оплати праці за повний робочий час.

5.12. Оплата додаткових оплачуваних відпусток провадиться з прибутку підприємства, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету.

## **6. Прийом і звільнення працівників**

6.1. Форми і умови трудового договору, включаючи звільнення, непередбачені законодавством, підлягають узгодженню з підприємством.

6.2. Кожний прийнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами цього колективного договору під розписку.

6.3. Не допускається звільнення працівника у зв'язку з ліквідацією робочого місця, якщо до досягнення пенсійного віку йому необхідно пропрацювати 1,5 років.

6.4. Контрактна форми підписання трудового договору встановлюється для керівництва підприємства (наприклад заступників директора, начальників підрозділів, служб, провідних спеціалістів ін.).

6.5. На підприємстві встановлюється норматив робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів у розмірі 4% від загальної чисельності працюючих, а якщо працює від 8 до 25 чоловік – у кількості одного робочого місця.

## **7. Умови і охорона праці**

7.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком підприємства (роботодавця), який має забезпечити умови праці на кожному робочому місці у відповідності із санітарно-побутовими нормативними актами з охорони праці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту.

7.2. Працівники мають право відмовитись від дорученої роботи при якій створюється ситуація, небезпечна для їх життя і здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей та навколишнього середовища (якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами).

7.3. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, обладнанням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального і колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди (можуть бути передбачені і інші обов'язки працівників).

7.4. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникам збитки, завдані пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральні збитки, завдані в наслідок небезпечних або шкідливих умов праці, на умовах і в порядку, передбачених статтями 173, 173-1 КЗпП України, Законом України «Про охорону праці», Правилами відшкодування власником підприємства, установи і організації чи уповноваженим ним органу збитків, завданих пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затвердженому постановою КМУ від 23 червня 1993 р. № 472 та іншими законодавчими актами.

7.5. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування матеріальні засоби, техніку, спецодяг, миючі засоби, засоби гігієни праці та інше майно за відповідними посадами підприємства лише у робочих цілях та в період дії колективного договору.

7.6. Працівник має право розірвати договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячного заробітку.

## **8. Соціальні пільги і гарантії. Забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників**

8.1. Підприємство гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, відвідування державних органів для вирішення необхідних житлово-побутових проблем працівників без здійснення будь-яких стягнень із заробітної плати чи інших безпідставних санкцій.

8.2. Підприємство гарантує за свій рахунок видавати безпроцентні позики працівникам.

8.3. Роботодавець забезпечує надання допомоги багатодітним і малозабезпеченим сім'ям у вигляді матеріальної допомоги на кожну дитину у розмірі, погодженому між сторонами, або у вигляді інших матеріальних благ.

8.4. Роботодавець забезпечує для кожного працівника знижки для харчування у закладах громадського харчування за переліком, встановленим підприємством.

8.5. Підприємство надає працівникам інші соціальні пільги і гарантії, встановлені законодавством.

8.6. Сторони домовились спільно формувати, розподіляти і використовувати кошти на соціальні та культурно-масові заходи, виходячи з пріоритетів і реальних фінансових можливостей підприємства відповідно до затвердженого кошторису.

8.7. Підприємство виділяє кошти працівникам на компенсацію вартості путівок в дитячі оздоровчі табори у порядку та розмірах, погоджених сторонами.

8.8. Роботодавець надає грошову допомогу працівникам у разі захворювання або необхідності лікування, за окремим керівництвом підприємства.

8.9. Роботодавець, за окремим керівництвом підприємства, надає матеріальну допомогу матерям, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до 3 років, а також одноразову допомогу працівникам підприємства з нагоди: одруження, народження дитини, ювілейних дат, похованні близьких родичів.

8.10. Підприємство забезпечує працівників проходженням медичного огляду, навчання та підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця.

8.11. Фінансування витрат на підвищення кваліфікації персоналу здійснюється у розмірі не менше 0,2% фонду оплати праці, а на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу – не менше 0,3% фонду оплати праці. Граничні періоди обов'язкового проходження підвищення кваліфікації у навчальних закладах та на виробництві складають – не рідше одного разу на 5 років.

## 9. Гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників

9.1. Підприємство визнає профспілкову організацію (за умови її створення) уповноваженим представником інтересів працівників, які працюють на підприємстві, керівник погоджує з нею накази та інші локальні нормативні акти, що є предметом цього Договору, а також створює усі умови для її діяльності, передбачені ст. 249 КЗпП. На підприємстві надані гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів відповідно до ст. 252 КЗпП.

9.2. Підприємство гарантує свободу організації діяльності профспілкової організації, ради трудового колективу (у випадку їх формування), проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

9.3. Роботодавець зобов'язується забезпечувати реалізацію прав та гарантій діяльності профспілкової організації, встановлених чинним законодавством, не допускати втручання в діяльність, обмеження прав профспілкової сторони або перешкоджання її діяльності.

9.4. На підприємстві надається оплачуваний час членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих та службових обов'язків, із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також для участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше, ніж 2 години на тиждень.

## 10. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборона дискримінації

10.1. Усім працівникам підприємства забезпечуються рівні права та можливості для реалізації свого права на працю, як чоловікам, так і жінкам з урахуванням їх цивільної дієздатності та правоздатності відповідно до законодавства України.

10.2. Забороняється будь-яка дискримінація, тобто надання будь-яких привілеїв чи обмежень працівникам за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних чи інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

## 11. Відповідальність Сторін, вирішення спорів.

11.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

11.2. Суперечки між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому законодавством України.

11.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає цивільної, матеріальної чи інших видів відповідальності винних осіб.

## 12. Прикінцеві положення

11.1. Строк дії цього договору починає свій перебіг з дати його підписання уповноваженими представниками сторін та діє до 31 грудня 2019 року з урахуванням п. 1.7 Договору.

11.2. Зміни і доповнення до цього договору протягом його дії можуть вноситися лише за взаємною згодою сторін з обов'язковим складанням письмового документу та терміном розгляду внесених пропозицій відповідно до чинного законодавства.

11.3. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо Сторонами чи уповноваженими ними представниками за обумовленою Сторонами згодою (в письмовій або усній формі).

11.4. Цей Договір складено при повному розумінні сторонами його умов та термінології українською мовою у двох автентичних примірниках, які мають однакову юридичну силу, - по одному для кожної із Сторін.

Підписи сторін:

Роботодавець ТОВ «СТРОНГ-І»

Директор

Ю.В. Чикаліна

Трудовий колектив ТОВ «СТРОНГ-І»

Уповноважений представник

О.В. Піцанська

Апрель 1909 г.

Врученному Е. В. Ершову

Маслина

№ 100

