

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

товариства з обмеженою відповідальністю «Самвер»
2020-2021 р.р.

Схвалено на зборах трудового колективу
"06" грудня 2019р.

1. Загальні положення

- 1.1. Сторонами даного колективного договору є:
- ТОВ «Самвер» в особі директора Мулеси Мирослава Васильовича, який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження з однієї сторони.
 - і наймані працівники товариства в особі представника трудового колективу Якович М.І. з другої сторони.
- 1.2. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства і паритетності, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності й аргументованості при проведенні переговорів щодо укладення колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань соціально-економічних і трудових відносин.
- 1.3. Колективний договір укладений на основі чинного законодавства України, прийнятих сторонами зобов'язань і є правовим актом, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між власником і найманими працівниками на основі взаємного узгодження інтересів сторін.
- 1.4. Предметом даного договору є переважно додаткові порівняно з чинним законодавством, положення з оплати і умов праці, соціально побутового обслуговування працівників підприємства, гарантії, які надаються власником.
- 1.5. Умови цього колективного договору є обов'язковими для Сторін, які його підписали. Ці умови у випадку будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують у порівнянні з чинним законодавством України, становище працівників, інакше відповідні умови визнаються недійсними.
- 1.6. Положення цього колективного договору поширюється на всіх працівників, прийнятих на підприємство на умовах найму і є обов'язкові як для Власника та його управлінського персоналу, так і для кожного члена трудового колективу підприємства.
- 1.7. Цей колективний договір діє до укладення нового, зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноважених представників сторін, від імені яких укладено цей договір.
- 1.7. У разі реорганізації товариства чи зміни власника колективний договір зберігає чинність протягом терміну, на який його укладено, але не більше одного року. Відповідальність за виконання колективного договору при зміні його власника несе правонаступник. В цей період Сторони повинні почати переговори по укладанню нового чи зміні і доповнення до чинного договору.
- 1.8. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін і діє по 31 грудня 2021 року.

2. Виробничо-трудова відносина.

Керівництво зобов'язується:

- 2.1. Забезпечити для працівників умови, необхідні для успішного виконання ними прийнятих на себе обов'язків, надати робочі місця, виділити необхідні матеріально-технічні ресурси для роботи, відповідні норми праці та забезпечити належними умовами праці.
- 2.2. Окрім визначених цим колективним договором або чинним трудовим законодавством випадків, керівництво не вправі вимагати від працівника виконання роботи не обумовленої трудовим договором. Виконання працівником іншої трудової функції за його згодою, у разі

нагальної необхідності, пов'язаної із стабільністю роботи виробництва та його безпекою, можливо у випадках тимчасової відсутності працівника, який виконує відповідну трудову функцію у разі його хвороби, відсутки чи через інші важливі причини.

Відповідні доручення працівникові має даватися із обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто із урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.

2.3. Встановити режим роботи підприємства, тривалість зміни, обідні та технологічні перерви працівників підприємства у відповідності до правил внутрішнього трудового розпорядку, прийнятих загальними зборами працівників підприємства.

Змінювати та запроваджувати новий режим роботи на підприємстві, в окремих підрозділах, для категорій чи окремих працівників лише після погодження цих питань з трудовим колективом.

2.4. Неповний робочий час (день, тиждень, місяць) з ініціативи адміністрації запроваджувати як на визначений термін, так і без обмеження по терміну, по виробничій необхідності / обмеження в сировині, енергії, ринках збуту, обсягу робіт, послуг тощо.

2.5. Знайомити усіх працівників, які влаштовуються на роботу з правилами внутрішнього трудового розпорядку, з умовами праці, з колективним договором.

2.6. Забезпечувати дотримання працівниками виробничої, трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.7. У випадку змін в організації виробництва, при скороченні чисельності (штату) працівників дотримуватися вимог чинного законодавства щодо термінів попередження про звільнення, працевлаштування та виплат вихідної допомоги у встановлених розмірах.

Звільнення працівників допускається тільки після використання всіх наявних та додаткових можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

2.8. Встановити гарантовану тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки для всіх категорій працівників – 24 календарні дні, а для працівників, зайнятих на виконанні послуг по лісоготівельних роботах на лісосяках – лісорубів, трактористів/ - 28 календарних днів.

2.9. Надати працівникам навчальні та соціальні відпустки у відповідності до діючого законодавства.

2.10. За заявами працівників їм у разі наявності складних сімейних обставин й інших поважних причин можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на строк не більше 15 календарних днів.

Працівники зобов'язуються:

2.11. Сумлінно, якісно і професійно виконувати покладені на них обов'язки, працювати чесно і добросовісно, дотримуватись дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження власника та уповноважених ним осіб, дотримувати технічнологічну дисципліну, режим економії сировинних та енергетичних ресурсів, не допускати їх перевитрат, браку продукції, рекламацій. На прохання керівництва підприємства негайно надавати звіти про виконання своїх безпосередніх обов'язків.

2.12. Дотримувати трудову, виробничу дисципліну та правила внутрішнього трудового розпорядку.

2.13. Покращувати організацію праці, професійність, вносити пропозиції, направлені на удосконалення і покращення роботи виробництва.

2.14. Не розголошувати комерційні та інші таємниці підприємства.

3. Оплата праці.

Керівництво зобов'язується:

3.1. Забезпечувати формування фонду оплати праці в межах наявних коштів з урахуванням результатів виробничої діяльності та продуктивності праці.

3.2. Встановити на підприємстві поєднано-преміальну форму оплати праці.

3.3. Преміювання працівників підприємства, як стимулюючий механізм високопродуктивної праці, проводити в залежності від особистого внеску та ділових якостей працівника і максимальними розмірами не обмежувати.

3.4. Встановити доплати та надбавки до основної заробітної плати відповідно додатку № 1 до даного колективного договору.

3.5. Мінімальний розмір заробітної плати на місяць за виконану працівником норму праці, робіт, послуг встановити на рівні не менше мінімальної зарплати, діючої в Україні.

- 3.6. Заробітну плату виплачувати за місцем роботи через банкомати обслуговуючого підприємства банку, в окремих випадках через касу підприємства не рідше 2-х разів на місяць: заробітну плату за першу половину місяця - 22 числа наступного місяця; заробітну плату за другу половину місяця - 7 числа наступного місяця.
- 3.7. При кожній виплаті заробітної плати повинні повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами її нарахувань, розміри та підстави утримань, суму зарплати, що належить на руки.
- 3.8. Оплату чергових основних щорічних відпусток, додаткових та соціальних відпусток проводити не менше ніж за три дні до початку відпустки.
- 3.9. При звільненні працівника з роботи виплачувати належні йому суми заробітку за відпрацьований ним час та компенсацію невикористаних відпусток - в день звільнення, а в разі порушення його строку з власної вини - середній заробіток за час затримки.
- 3.10. Надавати працівникам одиноким та заохочення до ювілейних та пам'ятних дат, матеріальну допомогу в разі скрутного становища або хвороби, втраті рідних - по мірі фінансових можливостей підприємства.
- 3.11. Оплату за вимушені простой без вини працівника проводити у відповідності до діючого законодавства.
- 3.12. Робота у святкові та неробочі дні, якщо вона не компенсується іншим днем відпочинку, а також робота у надурочний час, оплачується у подвійному розмірі.
- 3.13. Про зміну діючих умов праці в бік погіршення повідомляти працівникам не пізніше як за два місяці до таких змін.
- 3.14. При укладенні трудового договору керівництво доводить до відома працівника розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, розміри утримань із заробітної плати обов'язкових податків та внесків, умови, відповідно яких можуть здійснюватись утримання із зарплати.
- 3.15. Встановити, що розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором у разі невиконання встановлених завдань, виготовлення продукції, що виявився браком, та інших, передбачених чинним законодавством, які мали місце з вини працівника - до 50 %. За інші порушення трудової і виробничої дисципліни нарахований розмір заробітної плати за місяць може бути зменшений до 20 %. Загальний розмір усіх утримань не може перевищувати 50%.
- 3.16. Звіти та інформація про оплату праці працівників надаються іншим органам та особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством.
- 3.17. Всі зміни в оплаті праці погоджуються з представником трудового колективу.
- 3.18. При вирішенні інших питань оплати праці керуватись Положенням статей КЗпП України і Закону України «Про оплату праці».

Представник трудового колективу зобов'язується:

- 3.19. Забезпечити контроль за дотриманням діючих нормативних документів з питань оплати праці, а також за правильним визначенням допомоги в разі тимчасової непрацездатності, вхідної допомоги, відпускних, тощо.
- 3.20. Вносити пропозиції щодо внесення змін і доповнень в положення про оплату праці.
- 3.21. Звертатись до суду з заявою про захист прав працівників, представляти за бажанням працівника його інтереси в суді, звертатись до прокуратури з повідомленням про порушення законодавства, яка згідно із ст. 259 КЗпП України здійснює нагляд за дотриманням законодавства про працю.

3.22. Товариство забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та положень Конвенції МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

4. Охорона праці.

Керівництво зобов'язується:

- 4.1. Забезпечувати на робочому місці здорові і безпечні умови праці, наявність засобів захисту.
- 4.2. Виконувати у повному обсязі комплексні заходи по охороні праці, техніці безпеки та пром-санітарії.
- 4.3. Забезпечити відповідність санітарно-побутових умов, засобів гігієни нормативним актам з охорони праці.
- 4.4. Під час проведення вступного інструктажу при прийнятті на роботу кожного працівника ознайомити під розписку з його правами та обов'язками по виконанню вимог нормативних актів з охорони праці та правил внутрішнього трудового розпорядку.
- 4.5. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та спеціалістами вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів, технологічних процесів, графіків ремонту устаткування та вентиляції.
- 4.6. Забезпечувати робітників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту відповідно до діючих норм.
- 4.7. Проводити соціальне страхування водіїв підприємства від нещасних випадків у відповідних страхових установах.
- 4.8. Проводити у встановлені строки медичні огляди працівників підприємства.
- 4.9. За порушення Закону та нормативних актів з охорони праці притягувати винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної чи іншої відповідальності.

Працівники зобов'язуються:

- 4.10. Вивчати та використовувати вимоги правил і нормативних актів з охорони праці.
- 4.11. Суворо дотримуватись правил та норм експлуатації устаткування, машин та механізмів, інструкцій з охорони праці, застосовувати засоби індивідуального захисту.

Представник трудового колективу зобов'язується:

- 4.12. Проводити аналіз і перевірку умов праці та вносити пропозиції керівництву підприємства щодо їх поліпшення.
- 4.13. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та профзахворювання, і надалі виробити заходи для їх попередження.
- 4.14. Здійснювати контроль за станом охорони навколишнього середовища, виробничої санітарії, побутових умов працівників, добиватися від власника виконання норм по охороні праці.

5. Соціально-трудові гарантії.

Керівництво зобов'язується:

- 5.1. Своєчасно і в повному обсязі сплачувати страхові внески до персоналізованого обліку відомостей у системі обов'язкового державного пенсійного страхування та інформувати працівників про суму сплачених страхових внесків.
- 5.2. Гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, явки в державні органи для рішення необхідних життєво-побутових питань працівників без проведення яких-небудь відрахувань із заробітної плати чи інших необгрунтованих санкцій.
- 5.3. Керівництво зобов'язується за рахунок коштів підприємства здійснювати доставку працівників від місця проживання до місця знаходження підприємства та доставку до місця проживання після завершення роботи.
- 5.4. Оплату основних щорічних, додаткових, навчальних та соціальних відпусток проводити згідно діючого законодавства України.
- 5.5. Допомогу по тимчасовій непрацездатності в результаті захворювання або травми праці на

ника, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, оплачувати починаючи з першого дня тимчасової непрацездатності.

Оплату лікарняних листків працівникам, які перебувають на відпочинку лікаряного листка захворювання, знаходяться у відпустках без збереження зарплати, не проводити.

5.6. Відшкодовувати працівникам шкоду, заподану їх здоров'ю, пов'язану з виконанням ними трудових обов'язків у відповідності з чинним законодавством.

Крім передбачених законодавством розмірів відшкодувань додатково надавати одноразову допомогу:

- при ушкодженні працівника зі стійкою втратою працездатності - в розмірі однієї середньомісячної заробітної плати;

- в разі смертельного випадку від отриманих травм - три середньомісячні зарплати.

Розмір одноразової допомоги потерпілому зменшується внаслідок порушення працівником вимог нормативних актів з охорони праці, але не більше як на 50%. Факт наявності вини потерпілого встановлюється комісією по розслідуванню нещасного випадку.

5.8. При фінансовій можливості здійснювати оплату, яку належить сплатити працівникові за санаторно-курортне лікування по путівках - за наявності висновків медичної установи.

5.8. Надавати працівникам при фінансовій можливості підприємства:

- матеріальні заохочення у грошовій формі - до ювілейних дат / 50 та 60 років / у розмірі до двох посадових окладів, середньомісячних зарплатних фондів;

- матеріальну допомогу в разі скрутних матеріального становища або хвороби, втраті близьких рідних - сума допомоги встановлюється в кожному конкретному випадку.

Представник трудового колективу зобов'язується:

5.9. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності.

5.10. Здійснювати контроль за своєчасним поданням роботодавцем до органів Пенсійного фонду достовірних відомостей про стаж і заробіток, страхові внески, інформуванням роботодавцем працівників про суму сплачених страхових внесків.

6. Заключні положення.

6.1. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства та за ініціативою однієї із сторін після проведення переговорів та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення зборами працівників і підписання сторонами.

Пропозиції кожної із Сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору Сторони розглядають на спільному засіданні і приймають рішення в 10-ти денний термін з дня їх отримання іншою Стороною.

6.2. Жодна із Сторін, які уклали цей колективний договір, не може упродовж усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

6.3. Контроль за виконанням договору здійснюють обидві сторони, які підписали його.

6.4. За три місяці до закінчення дії колективного договору сторони вступають в переговори по укладанню нового договору.

Колективний договір підписали:

Від керівництва:

Мулеца М.В.

М.П.

Дата

Від трудового колективу:

Якович М.І.

Дата

Применяется
в качестве...

Содержит
в себе...

Содержит в себе
вещество...