УКРАЇНА
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ХАРКІВСЬКОЇ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
Юридична адреса: вул. Незалежності,3, смт.Покотилівка, Харківський район, Харківська область, 62458
Фактична адреса : пр. Гагаріна, 157 «а», м. Харків, 61124 , тел. (0572)52-01-79, E-mail: uszn.hrda@ukr.net.

28.04.20 № 04-29/2825
на № _____ від _____

ТОВ «Торгово – промислова компанія «Омега – Автопоставка»

Управління соціального захисту населення повідомляє, що поданий Вами колективний договір між адміністрацією і трудовим колективом на 2020-2025 роки, зареєстрований за № 17 від 28.04.2020, без зауважень.

Начальник управління Світлана ЛУДАН

Марина Крутова 721 18 99

«Погоджено»
Уповноважений від трудового колективу ТОВ «Омега»

_____С.В. Олійник

« 01 » квітня 2020 р.

«Погоджено»
Керівник ТОВ «Омега»

_____ В.І. Дубовик

« 01 » квітня 2020 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією і трудовим колективом
Товариства з обмеженою відповідальністю «Торгово-промислова компанія «Омега-Автопоставка» (ТОВ «Омега»)
на 2020-2025 роки

«ПРИЙНЯТО»
на зборах трудового колективу
Протокол № 1
від « 30 » березня 2020 р.

Загальні положення

Цей колективний договір укладений з метою врегулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і адміністрації з питань, які є предметом цього договору.

Положення і норми договору, прийняті з урахуванням законів України «Про оплату праці»,«Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», «Про відпустки», КЗпП України, інших законодавчих актів.

Сторони договору та їх повноваження:

Договір укладений між уповноваженим власником органом ТОВ «Омега» в особі директора Дубовик Вікторії Іванівни з одного боку (далі - адміністрація), і представником трудового колективу ТОВ «Омега» в особі Олійник Світлани Вікторівни з іншого боку.

Сторони визнають повноваження один одного і зобов'язалися дотримуватися принципів соціального партнерства і рівності представників, взаємної відповідальності при проведенні переговорів по укладенню договору і внесенню змін в нього.

Сторони зобов'язалися вживати заходів з усунення причин виникнення колективних трудових спорів у ході виконання зобов'язань і положень цього договору шляхом вирішення спірних питань, проведення консультацій, переговорів і примиренських процедур відповідно до законодавства.

1. Сфера дії договору

1.1. Умови цього колективного договору є обов'язковими для сторін, що уклали його. Ці умови у разі будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують в порівнянні з чинним законодавством України положення працівників, інакше вони признаються недійсними.

1.2. Положення цього колективного договору розповсюджується на всіх працівників підприємства і обов'язкові як для власника і управлінського персоналу, так і для кожного члена трудового колективу.

1.3. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

1.4. Цей колективний договір зберігає силу у разі зміни складу структури і найменування підприємства, а у разі його реорганізації він може бути переглянутий за угодою сторін. У разі зміни власника підприємства дія колективного договору зберігається не більше року. В цей період сторони повинні розпочати переговори про висновок нового або зміну цього колективного договору.

1.5. Положення цього колективного договору діє до укладення нового договору.

1.6. Сторони розпочинають переговори щодо укладення нового договору не пізніше, ніж за 3 місяці до закінчення дії колективного договору. Сторони мають створити комісію з проведення переговорів і розробки проекту колективного договору, осіб, відповідальних за його розділи, збирання та узагальнення пропозицій до колективного договору, узгодити порядок ведення колективних переговорів та визначити їх кінцевий термін.

1.7. Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі та виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

1.8. Розбіжності, що виникають у ході переговорів, вирішуються згідно зі ст. 11 Закону України «Про колективні договори і угоди» та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

1.9. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він набуває чинності з дня, зазначеного у колективному договорі. Після закінчення строку дії колективного договору його дія продовжується до прийняття нового або до моменту ліквідації підприємства.

1.10. З умовами колективного договору повинні бути ознайомлені всі працівники, що працюють на підприємстві, протягом місяця з дня його прийняття.

2. Організація виробництва, праці, забезпечення виробничої зайнятості

Адміністрація зобов'язується:

2.1. Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці.

2.2. Сприяти успішному та якісному виконанню поставлених виробничих планів, договірних зобов'язань.

2.3. Забезпечити формування стратегій та прогнозування розвитку підприємства на поточний та найближчі роки, підвищення ефективності виробництва, нарощування обсягів продукції, пошук нових ринків збуту.

3. Забезпечення продуктивної занятості та соціальних гарантій у сфері зайнятості

3.1. Виконання заходів програми соціально-економічного розвитку підприємства, спрямованих на забезпечення ефективного використання існуючих робочих місць, скорочення непродуктивних витрат робочого часу.

3.2. Розробка заходів щодо створення нових робочих місць.

3.3. Стабілізація зайнятості, розробка заходів щодо скорочення плинності працівників та їх закріплення на підприємстві.

3.4. Визначення обсягів фінансування витрат на підвищення кваліфікації персоналу та граничні періоди роботи для обов'язкового проходження навчання з підвищення кваліфікації.

3.5. Жоден трудовий договір (контракт), що укладається підприємством з працівниками (у тому числі в усній формі), не може суперечити цьому колективному договору так, щоб в порівнянні з останнім права та інтереси працівника в трудовому договорі (контракті) були якимсь чином порушені. У разі виникнення такої розбіжності відповідні положення трудового договору визнаються недійсними.

3.6. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно та якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника та уповноважених ним осіб, дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна власника, за вимогою адміністрації підприємства негайно надати звіти щодо виконання своїх конкретних обов'язків.

3.7. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у разі змін в організації виробництва, в разі скорочення чисельності штату. В цих випадках вони персонально попереджаються у письмовій формі адміністрацією про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому підприємство надає

працівнику іншу роботу за фахом, а у разі неможливості цього, або при відмові працівника від неї, останній працевлаштовується самостійно. При звільненні працівника за вказаною в цьому пункті підставою, йому виплачується заробітна плата за весь період подальшого працевлаштування, але не більше ніж за три місяці з дня звільнення.

3.8. Звільнення працівників допускається тільки після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві або за власним бажанням, або за угодою сторін. В день звільнення працівника забезпечити виплату заробітної плати, компенсації за невикористані дні відпустки, за наявності підстав - вихідну допомогу (ст. 116 КЗпПУ).

3.9. Зберегти протягом року за працівником, звільненим з підприємства на підставах, передбачених п.1 ст.40 КзпПУ, право на укладення трудового договору в разі повторного призначення на роботу за умови створення вакансії аналогічної професії.

3.10. За необхідністю скорочення штату (ліквідації, реорганізації підприємства, зміна форм власності, часткове зупинення виробництва та ін.) спільно з представником трудового колективу розробити заходи щодо поетапного скорочення, працевлаштування і соціальної підтримки таких працівників.

3.11. Визначити розмір, здійснення своєчасної та в повному обсязі виплати вихідної допомоги звільненим працівникам (ст. 44 КЗпП України).

України.

6. Умови і охорона праці

З метою забезпечення нешкідливих і безпечних умов праці та попередження виробничого травматизму, адміністрація зобов'язується здійснювати:

6.1. Виконання Комплексних заходів для забезпечення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення наявного рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій та виділення коштів на їх реалізацію (Додаток № 4).

6.2. Ознайомлення при прийнятті на роботу під розписку працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці небезпечних та шкідливих виробничих факторів, а також правилами та пільгами за роботу в таких умовах.

6.3. Забезпечення працівників безоплатним спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до галузевих норм, а також миючими, знешкоджувальними засобами.

6.4. Своєчасного та безоплатного забезпечення працівників молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами згідно зі встановленими нормами.

6.5. Забезпечення безоплатного проведення попередніх і періодичних медичних оглядів працівників.

6.6. Проведення у визначені терміни експертизи технічного стану верстаків, споруд, будівель щодо їх безпечного використання.

6.7. Забезпечувати за рахунок коштів підприємства відновлення спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, утримання побутових приміщень відповідно до санітарних норм і правил гігієни.

6.8. Забезпечити на підприємстві належний питний режим.

6.9. Не залучення підлітків до підіймання і переміщення речей, вага яких перевищує встановленні для підлітків граничні норми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України та Держнаглядохоронпраці.

6.10. З метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи:

- не допускати жінок на важкі роботи з шкідливими і небезпечними умовами праці, відповідно до Переліку важких робіт і робіт з шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993р. №256)
- не допускати жінок до підіймання та перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми відповідно до Граничних норм піднімання і переміщення важких предметів жінками (затвердженні наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993р. №241)

6.11. Забезпечити згідно з чинним законодавством страхування своїх працівників від нещасного випадку на виробництві. Соціальні виплати, які надаються потерпілим працівникам у зв'язку з ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, виплачуються Фондом соціального страхування України (надалі-фонд).

6.12. При тимчасовій втраті працездатності в наслідок нещасного випадку на виробництві виплатити потерпілому допомогу за перші п'ять днів тимчасової непрацездатності. Всі інші виплати, передбачені чинним законодавством, виплачує фонд.

6.13. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на роботі, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності, без визнання їх в установленому порядку інвалідами.

6.14. За порушення законодавчих та нормативно – правових актів з охорони праці притягувати винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та судової відповідальності згідно з діючим законодавством з охорони праці.

6.15. Забезпечення витрат на охорону праці в розмірі не менше 0,5% фонду заробітної плати за минулий рік.

6.16. Проводити аналіз виробничого травматизму і профзахворювань, розробити конкретні заходи щодо запобігання виникненню нещасних випадків та профзахворювань, на виробництві.

6.17. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами).

6.18. Працівники підприємства повинні знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, турбуватися про власну безпеку та здоров'я, а також безпеку та здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт.

6.19. Власник зобов'язується забезпечувати працівників літературою та іншими нормативними актами з охорони праці.

6.20. Розробка інструкцій по охороні праці на робочому місці.

6.21. Працівники при прийнятті на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок засобів, які виділяються на інструктаж, навчання з питань охорони праці (ст. 18 Закону України "Про охорону праці").

6.22. Проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, інструктажів, морального і матеріального стимулювання з введенням відповідних видів та розмірів заохочень для працівників, які беруть активну участь і проявляють ініціативу щодо здійснення заходів з підвищення безпеки та поліпшення умов праці;

6.23. Проведення пропаганди здорового способу життя, боротьби зі шкідливими звичками, протидії травматизму, в тому числі і невиробничого характеру.

6.24. Передбачити відповідальність працівників за порушення норм і вимог безпеки праці, ухилення від проходження навчання з охорони праці, медичних оглядів відповідно зі ст. 14 Закону України «Про охорону праці»;

6.25. Передбачити участь представника трудового колективу для захисту соціально-трудових прав працівників у роботі комісій з:

- розслідування нещасних випадків і профзахворювань;
- прийняття в експлуатацію нових об'єктів виробничого та соціального призначення, нових виробничих дільниць і технологічного обладнання;

- перевірці знань з питань охорони праці;

- обстеження умов і стану безпеки праці на робочих місцях працівників підприємства.

7. Задоволення духовних потреб населення

Визначити спільні дії щодо:

- сприяння розвитку фізкультурно-спортивного руху, залучення до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей, у тому числі осіб, об'єднаних у фізкультурно-спортивні товариства;

- створення на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від форм власності умов для заняття працівників фізичною культурою та спортом, у тому числі шляхом виділення приміщень та їх обладнання спортивним інвентарем;

- проведення серед працівників, членів їхніх сімей, фізкультурно-масових, спортивних заходів (спартакіад, турнірів, змагань з видів спорту, легкоатлетичних кросів тощо);

- проведення оздоровчої кампанії серед дітей із залученням додаткових джерел фінансування. Максимально охоплювати оздоровчими заходами дітей, які потребують особливої соціальної уваги і підтримки відповідно до Закону України "Про оздоровлення та відпочинок дітей".

8. Молодіжна політика

- сприяння професійній та соціально-психологічній адаптації молодих працівників, їх закріпленню на першому робочому місці;

- забезпечення молодим працівникам можливостей для підвищення своєї кваліфікації, просування по службі та здобуття освіти, в тому числі без відриву від виробництва;

- задоволення культурно-освітніх, соціально-економічних, житлово-побутових та оздоровчих потреб молоді.

9. Соціальний захист працівників

9.1. Визначити спільні дії із роботодавцями щодо:

- можливості встановлення додаткових гарантій соціального захисту працівників та членів їх сімей з урахуванням регіональної диференціації вартості життя;

- придбання за рахунок коштів власника певної кількості санаторно-курортних путівок, дитячі оздоровчі заклади для працівників та членів їх сімей.

- забезпечення гендерної рівності працівників;

- здійснення постійного контролю за повною сплатою єдиного соціального внеску, що має значення при зверненні за призначенням пенсії та виплаті лікарняних листів працюючим;

- недопущення ліквідації підприємств та організацій без вирішення питань збереження прав працівників на пенсійне забезпечення на пільгових умовах;

- застосування податкової соціальної пільги здійснюється згідно норм п.п. 169.1 ст.169 Податкового кодексу України, право на отримання якої мають працівники, доходи яких не перевищують суми загального місячного оподатковуваного доходу з урахуванням норм п.п. 169.4.1. п. 169.4 ПКУ.

Розмір податкової соціальної пільги вираховується з урахуванням норм п.п. 169.1.1 - п.п. 169.1.4 Податкового кодексу України.

Таким чином, всім працівникам, які мають право на податкову соціальну пільгу, у перший робочий день нового року необхідно звернутись до бухгалтерії свого підприємства за зразком заяви на отримання такої пільги.

10. Соціальні пільги і гарантії

10.1. Власник підприємства гарантує надання працівникам вільного часу для явки до державних органів по їх виклику без яких-небудь вирахувань із заробітної плати або інших необґрунтованих санкцій.

10.2. За наявності можливості надавати допомогу малозабезпеченим сім'ям залежно від сімейного стану працівника.

11. Відповідальність сторін, вирішення спорів

11.1. Адміністрація зобов'язана завчасно інформувати трудовий колектив про зміну форми власності фірми або її структурних підрозділів.

11.2. В разі невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбачених цим договором, сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

До дисциплінарної відповідальності як посадовці, так і працівники можуть бути притягнуті лише на підставі матеріалів перевірки, в ході якої від порушника витребувані письмові пояснення.

11.3. Спори між сторонами вирішується в порядку, встановленому законодавством України.

11.4. Залучення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності не виключає особистої, матеріальної або інших видів відповідальності винних осіб.

12 Заключні положення

12.1. Термін дії цього договору до 31 грудня 2025 року. У випадку, якщо жодна із сторін не звернеться з пропозицією укласти новий колективний договір, він автоматично продовжується на той же термін.

12.2. Зміни і доповнення до цього договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді сторін.

12.3. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо сторонами.

Сторони, що підписали цей колективний договір, щорічно складають звіт щодо його виконання (не рідше одного разу на рік).

Уповноважений від трудового колективу ТОВ «Омега»	Керівник ТОВ «Омега»
Олійник С.В. Олійник	В.І. Дубовик

ВСЬОГО ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО
27 (ДВАДЦЯТИ СІМ) АРКУШІВ

Уповноважений від трудового колективу	Керівник
ТОВ «Омега»	ТОВ «Омега»
С.В. Олійник	Дубовик В.І.