



**ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ**

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua
13.11.2023 № 4/2-1016

На № _____ від _____

В.о. Генерального директора
Товариства з обмеженою
відповідальністю «БадМ»
Дмитру БАБЕНКУ

Від трудового колективу:
Представнику трудового
колективу
Товариства з обмеженою
відповідальністю «БадМ»
Олександрю АРТАМОНОВУ

Про повідомну реєстрацію
колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (далі – Порядок) колективний договір розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №463 від 13.11.2023 із рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. Титульний аркуш та далі по тексту до колективного договору не дотримано вимоги п.5.22 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Привести у відповідність до чинного законодавства.
2. Титульний аркуш: порушено вимоги ч.3 ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди», а саме:
 - колективний договір схвалюється зборами трудового колективу, а не затверджується. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - порушено строк підписання колективного договору: колективний договір схвалено зборами трудового колективу 05.07.2023, а підписаний сторонами 23.08.2023, тобто перевищує 5 днів з дня його схвалення.
3. Некоректно зазначено строк дії колективного договору. Відповідно до вимог ч.3 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір діє до укладання нового або перегляду чинного. Колективний договір (зміни і доповнення до нього) відповідно до вимог ч.2 ст.9 зазначеного Закону набирають чинності з дня підписання сторонами. У п.13.1 колективного договору зазначено, що зміни і доповнення вносяться шляхом викладення колективного договору в новій редакції. Внаслідок внесення змін

і доповнень до колективного договору шляхом викладення його в новій редакції втрачається чинність попередньої редакції, яка суперечить змісту новій. Тобто, попередня редакція колективного договору вашого товариства, укладеного на період 2008-2023 роки, при викладенні в новій редакції втрачає чинність, нова редакція колективного договору діє з дня підписання сторонами, що також передбачено п.13.3 колективного договору, Зазначені у колективному договорі положення викладаються з урахуванням вимог чинного законодавства, діючого на час укладання колективного договору. Враховуючи вищевикладене, доцільно вважати термін дії колективного договору 2023-2028 роки.

4. Розділ 1:

- п.1.1 та далі по тексту колективного договору: некоректно визначену сторону колективного договору, не відповідає вимогам ст.3 Закону України «Про колективні договори і угоди», ч.2 ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», згідно з якою стороною колективного договору є роботодавець, а не товариство. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- 5. п.1.2: порушено вимоги ч.3 ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якою колективний договір схвалюється зборами трудового колективу, а не затверджується. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.1.7: дата підписання колективного договору суперечить ч.3 ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди»;
- п.1.9:
- абз. «у разі реорганізації...»: не відповідає вимогам ч.5 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- абз. «усі працюючі...»: не відповідає вимогам ч.9 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.1.12: некоректна назва законодавчого документу. Привести у відповідність до чинного законодавства.

6. Розділ 5:

- п.5.2: у колективному договорі відсутні схеми посадових окладів відповідно до вимог ст.15 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.5.3:
- не відповідає вимогам ч.5 ст.24 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- не відповідає вимогам ч.1 ст.115 Кодексу законів про працю України, не зазначено строки виплати заробітної плати. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.5.5, п.5.7.5, п.5.7.6: у колективному договорі відсутні розміри надбавок, доплат, премій, винагороди та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат відповідно до вимог ст.15 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.

7. Розділ 6:

- п.6.1: не відповідає вимогам ст.57, 142 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.6.6: у колективному договорі відсутній перелік посад, професій, які мають право на додаткову відпустку за особливий характер праці відповідно до вимог ст.8 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.6.7: викладений некоректно. Не відповідає вимогам ст.26 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.6.10: викладений некоректно. Не відповідає вимогам ст.19 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.6.11: у колективному договорі відсутні переліки посад, професій, які мають право на зазначені у пункті відпустки відповідно до вимог ст.7, 8 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства.

8. Розділ 7:

- п.7.1.4:
 - порушено вимоги ч.3 ст.19 Закону України «Про охорону праці», не зазначено розмір фінансування заходів з охорони праці. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - у колективному договорі відсутні комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, що передбачено ст.20 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.7.1.7: у колективному договорі відсутні норми видачі спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту відповідно до вимог ст.8, ст.20 Закону України «Про охорону праці», ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди», Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 №1804. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.7.1.8: у колективному договорі відсутній додаток щодо переліку мийних та знежирювальних засобів, якими безкоштовно забезпечуються працівники, відповідно до вимог ст.8, ст.20 Закону України «Про охорону праці», ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п.7.2.1: викладений некоректно. Фонд соціального страхування України припинив свою діяльність з 01.01.2023. Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - у розділі не відображено вимоги ст.5, 6, 10-12, 17, 22, 25 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.

9. Розділ 8:

- п.8.1: виключити. Порушує норми чинного законодавства;

- п.8.2: викладений некоректно. Не відповідає вимогам ст.29 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства.
- 10. Розділ 12, п.12.2: слово «угоди» виключити. Товариством укладено колективний договір. Привести у відповідність.
- 11. Розділ 13, п.13.3: дата підписання сторонами колективного договору не відповідає даті, зазначеної на арк.10 та титульному аркуші.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до вимог ст.16 Кодексу законів про працю України, ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.13.5 колективного договору умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними та не можуть бути включені до колективного договору.

Повідомляємо, що відповідно до вимог п.7 Порядку відомості про повідомну реєстрацію колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovsckoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця). Відповідно до п.9 Порядку примірник договору, поданий на повідомну реєстрацію в паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

463

Затверджено Загальними зборами
трудового колективу Товариства з
обмеженою відповідальністю «БадМ»
Протокол №2 від 05 липня 2023 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

на 2008 - 2028 рік

між адміністрацією та трудовим колективом
Товариства з обмеженою відповідальністю «БадМ»
(нова редакція)

Підписи:

В.о. Генерального директора
Товариства з обмеженою відповідальністю
«БадМ»

«25» серпня 2023 р.
Д.В. Бабенко



Представник
Трудового колективу
Товариства з обмеженою відповідальністю
«БадМ»

«23» серпня 2023 р.
О.Л. Артамонов

м. Дніпро, 2023 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторонами цього колективного договору є:

- Товариство з обмеженою відповідальністю «БаДМ» (назване в подальшому «Підприємство» або «Роботодавець»), в особі керівника Підприємства,
- працівники Підприємства (надалі - «Трудовий колектив») в особі представника Трудового колективу (надалі – «Представник ТК», або «Представник Трудового колективу») який наділений повноваженнями представляти інтереси Трудового колективу.

1.2. Цей колективний договір (надалі іменується «колективний договір») затверджено в новій редакції, з урахуванням всіх змін внесених Сторонами упродовж його дії, укладений відповідно до чинного законодавства України і є актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між Роботодавцем (уповноваженим ним органом) та Трудовим колективом на основі взаємного узгодження інтересів сторін та з урахуванням фінансового стану підприємства, який залежить від діяльності кожного працівника.

1.3. Цей колективний договір укладено для:

- а) чіткого визначення прав та обов'язків Сторін цього колективного договору;
- б) регулювання та удосконалення умов оплати праці, винагород за висококваліфіковану, продуктивну та якісну працю;
- в) покращення умов праці, побуту та відпочинку працівників підприємства;
- г) визначення основних положень та створення умов для дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками підприємства;
- д) вирішення інших питань, пов'язаних з фінансово-господарською та виробничою діяльністю підприємства;
- е) забезпечення ділових взаємовідносин між підприємством та його працівниками.

1.4. Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими як для Роботодавця, так і для кожного члена Трудового колективу Роботодавця.

1.5. Сторони підтверджують обов'язковість виконання умов цього колективного договору і реальність забезпечення прийнятих зобов'язань, з урахуванням фінансового стану підприємства.

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

1.7. Колективний договір набуває чинності з дня його підписання уповноваженими представниками сторін.

1.8. Колективний договір підлягає повідомній реєстрації.

1.9. Особливі питання чинності колективного договору:

- після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть даний колективний договір;
 - колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури або найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір.
 - у разі реорганізації Товариства з обмеженою відповідальністю «БаДМ» цей колективний договір зберігає свою чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін;
 - у разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його чинності, але не більше одного року, протягом якого сторони зобов'язані розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення цього колективного договору;
 - у разі ліквідації Товариства з обмеженою відповідальністю «БаДМ» цей колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.
 - усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.
- 1.10. Роботодавець визнає представника ТК товариства єдиним представником працівників, що уповноважений загальними зборами трудового колективу представляти їх інтереси.

Представнику ТК делеговані права, що є прерогативою конференції трудового колективу, а саме: внесення змін та доповнень в цей колективний договір протягом строку його дії; узгодження затверджуваних, в межах коштів на оплату праці, тарифних сіток, ставок та окладів, форм та систем оплати праці різним категоріям та групам працівників, видів і розмірів доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат та умов їх надання, узгодження графіків роботи, змінності співробітників, погодження звільнення працівників за ініціативою власника та ін.

1.11. Сторони визнають повноваження кожного та зобов'язуються взаємодіяти виходячи із принципів співробітництва, поваги до інтересів одна до другої, пошуку компромісних рішень, рівності та повноважень представників сторін; свободи вибору та обговорення питань, що складають зміст колективного договору; добровільності прийняття зобов'язань; реальності та виконання взятих на себе зобов'язань.

1.12. Сторони відповідають за виконання пунктів колективного договору, а також положень Законів України "Про колективні договори угоди", «Про оплату праці», КЗПП та інших вимог законодавства що регулюють взаємовідносини Роботодавця та працівників.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА, ПРАЦІ, ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Будь-який трудовий договір (контракт), укладений підприємством із працівником, не може суперечити цьому колективному договору, за винятком випадків передбачених законодавством, зокрема трудових договорів (контрактів) які укладаються між власником підприємства та посадовими особами Підприємства зокрема виконавчим органом.

2.2. Окрім визначених цим колективним договором або чинним трудовим законодавством випадків, Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, що не обумовлена трудовим договором (контрактом), укладеним між Роботодавцем та працівником.

2.3. Роботодавець зобов'язаний для кожного працівника передбачити в трудовому договорі (контракті) або розробити і затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника із ними та вимагати належного здійснення працівником його трудової функції. Виконання працівником іншої трудової функції можливо, як виняток виключно у разі необхідності у випадках тимчасової відсутності працівника, який виконує відповідну трудову функцію (в зв'язку з хворобою, відпусткою чи через інші важливі причини). Відповідне 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.

2.4. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно, якісно і належно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і сумлінно, дотримуватись дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження Роботодавця та уповноважених ним осіб, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, дбайливо ставитися до майна підприємства, на прохання адміністрації підприємства негайно представляти звіти про виконання своїх безпосередніх обов'язків.

2.5. Працівники можуть бути звільнені з підприємства при виявленій невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі, внаслідок недостатньої кваліфікації, стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, поновленню на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу та згідно інших умов, встановлених законодавством. При звільненні працівника з підприємства згідно вищевикладених підстав, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі встановленому законом.

2.6. При скороченні штату чи чисельності працівників Роботодавець зобов'язаний персонально попередити про це працівників у строки не менші ніж встановлені законодавством. Звільнення працівників з підстав визначених цим абзацом здійснюється у відповідності до вимог законодавства.

2.7. Забороняється дискримінація за походженням, соціальним і майновим стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

2.8. Сторони даного Колективного договору забезпечують рівність прав та можливостей жінок і чоловіків. Обов'язки уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства та структурних підрозділів з гендерних питань покладаються на директора з персоналу Товариства на громадських засадах. Повноваження уповноваженого з гендерних питань визначаються законом.

2.9. Роботодавець забезпечує організацію праці працівників, створює умови для зростання продуктивності праці, забезпечує трудову і виробничу дисципліну, та здійснює заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), зокрема але не виключно систематичного:

- створення умов праці які мінімізують випадки мобінгу серед Трудового колективу;
- проведення профілактичних, інформаційних, навчальних та організаційних заходів відповідної тематики спрямованих на профілактику та недопущення випадків мобінгу;
- проведення опитувань Трудового колективу спрямованих на виявлення випадків мобінгу (цькування).
- вживання заходів встановлених законом щодо притягнення до відповідальності осіб з числа Трудового колективу винних у вчиненні мобінгу (цькування).
- вживання заходів щодо припинення фактів мобінгу.
- створювання та впровадження інших заходів незаборонених законом направлених на протидію мобінгу (цькуванню).

2.10. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили. При припиненні трудового договору внаслідок вчинення Роботодавцем мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку.

3. ВИРОБНИЧО - ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально - технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці, створення належних умов праці та отримання запланованого прибутку.

3.1.2. Здійснювати заходи, направлені на отримання прибутку для забезпечення соціальних гарантій працівників підприємства.

3.1.3. Забезпечувати підрозділи матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань і створювати для працівників відповідні умови праці.

3.1.4. Забезпечувати умови виконання працівниками норм трудової дисципліни.

3.1.5. Брати участь в заходах представника ТК, щодо захисту трудових і соціально - економічних прав працівників Трудового колективу.

3.1.6. За можливості сприяти працівникам в питаннях отримання ними житла або поліпшення житлово-побутових умов.

3.2. Представник ТК зобов'язується:

3.2.1. Сприяти зміцненню трудової і технологічної дисципліни в колективах підрозділів підприємства, збільшенню прибутку, підвищенню продуктивності праці.

3.2.2. Представляти інтереси Трудового колективу в порядку та межах визначених законом та колективним договором.

3.2.3. Ознайомлювати Трудовий колектив із інформацією, одержаною від Роботодавця з

питань, пов'язаних з працею і соціально-економічним розвитком Трудового колективу Роботодавця підприємства.

4. ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ РЕОРГАНІЗАЦІЇ, ЛІКВІДАЦІЇ, БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА

4.1. Роботодавець зобов'язується:

4.1.1. згідно законодавства інформувати представника ТК у випадках реорганізації, ліквідації підприємства, з наданням інформації про заплановані Роботодавцем заходи, пов'язані з ними звільнення працівників, причини і строки таких звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися.

4.1.2. забезпечити участь представника ТК у разі прийняття відповідних Рішень у роботі комісій з реорганізації, ліквідації підприємства.

4.1.3. забезпечити, у випадку проведення процедур банкрутства підприємства, участь у них представника ТК з правом дорадчого голосу.

4.2. Представник ТК зобов'язується:

4.2.1. представляти права та інтереси працівників у відносинах з Роботодавцем щодо управління підприємством, а також у разі зміни організації або форми власності, ліквідації, реорганізації чи банкрутства.

4.2.2. представляти інтереси працівників підприємства в ході процедури банкрутства в порядку визначеному законодавством.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ, ВСТАНОВЛЕННЯ ФОРМИ, СИСТЕМИ, РОЗМІРІВ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ Й ІНШИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ВИПЛАТ

5.1. Роботодавець та Представник ТК домовились, що основна заробітна плата не може бути меншою від встановленої законодавством України мінімальної заробітної плати.

5.2. Конкретні розміри посадових окладів працівників встановлюються у кожному випадку індивідуально, у відповідності з посадою, кваліфікацією, складністю та умовами виконуваної роботи. До відома працівника доводиться порядок і строк виплати заробітної плати, умови, згідно з якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.

5.3. Заробітна плата виплачується за основним місцем роботи працівника у національній валюті України шляхом зарахування грошових коштів на індивідуальну платіжну картку працівника, що відкрита у банківській установі. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в порядку та строки визначені законом. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.

5.4. Відомості про оплату праці працівників надаються третім особам, лише у випадках прямо передбачених законодавством.

5.5. Роботодавець за погодженням з представником ТК встановлює систему преміювання своїх працівників.

5.6. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні може компенсуватися за згодою Сторін, наданням іншого дня відпочинку, або у грошовій формі у подвійному розмірі.

5.7. Роботодавець:

5.7.1. здійснює оплату праці працівників згідно окладів затверджених у штатному розписі.

5.7.2. розробляє і впроваджує нові, форми оплати праці, проводити їх впровадження за погодженням із Представником ТК.

5.7.3. затверджує, за узгодженням з Представником ТК, положення про оплату і стимулювання праці, нормативи утворення фонду, оплати і зміни до них. В разі погіршення умов праці, попередження працівників підприємства здійснюється Роботодавцем не пізніше строку визначеного законодавством.

5.7.4. зберігає за працівниками всі гарантовані виплати, обумовлені чинним законодавством України.

5.7.5. встановлює, за узгодженням з Представником ТК, оплату праці в межах наявних коштів, а саме: персональні надбавки керівникам і фахівцям; надбавки керівникам і фахівцям за виконання особливо важливої роботи на певний термін.

5.7.6. в межах фонду оплати праці встановлює доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, поєднання професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення об'ємів робіт без обмеження переліку професій, що суміщаються (посад).

5.7.7. має право, протягом всього терміну дії дисциплінарного стягнення, не застосовувати до працівника всі види матеріального стимулювання і преміювання, за наявності у такого працівника дисциплінарного стягнення.

5.8. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці»

5.9. Представник ТК:

5.9.1. Аналізує рівень заробітної плати на підприємстві і вносить пропозиції щодо вдосконалення оплати праці.

5.9.2. Контролює розподіл і використання засобів фонду оплати праці, вносить пропозиції по його раціональному використанню, проводить перевірки нарахування заробітної плати і утримання з неї.

5.9.3. Використовує всі представлені законом засоби для вирішення питань договірного регулювання заробітної плати, виконання зобов'язань за цим колективним договором.

6. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ

6.1. Графік роботи, початок і закінчення щоденної роботи (зміни), затверджується Генеральним директором та за погодженням з Представником ТК і передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку а також графіками змінності у відповідності із законодавством. В цілях виробничої необхідності та у випадках, що визначаються законодавством, Роботодавець має право застосовувати надурочні роботи, запроваджувати підсумований облік робочого часу.

6.2. Напередодні святкових днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину якщо інше не визначено законом.

6.3. Тривалість щорічної основної відпустки працівників складає не менш 24 календарних днів за відпрацьований календарний рік, якщо інша тривалість відпустки не визначена законодавством.

6.4. Сторони зобов'язуються узгоджувати до 25 грудня кожного року, затверджувати і доводити до відома працівників графік щорічних відпусток на наступний рік. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника.

6.5. Працівники підприємства повинні бути повідомлені про надурочну роботу не менш ніж за одну добу до початку такої роботи. Надурочні роботи не повинні перевищувати для

кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника.

6.6. Роботодавець зобов'язується надавати працівникам, які фактично зайняті на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, додаткову відпустку в розмірі встановленої законодавством кількості календарних днів.

6.7. За заявами працівників їм, у разі наявності сімейних обставин й інших поважних причин можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати, на строк, обумовлений угодою між працівником і Роботодавцем, тривалістю не більше 15 календарних днів на рік. У випадку прямо передбаченому законодавством така відпустка може надаватись більшої тривалості у порядку визначеному відповідним законом.

6.8. Усі працівники зобов'язуються без письмового дозволу Роботодавця не знаходитися в приміщеннях підприємства в неробочий час, з причин не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

6.9. Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на підприємстві. У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості. Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

6.10. Жінці, яка працює і має 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 особі, яка взяла 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 (стаття 73 Кодексу законів про працю України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

6.11. Відповідно до законодавства Роботодавець забезпечує надання додаткових відпусток робітникам відповідно до списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий і характер праці.

7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

7.1. Роботодавець зобов'язується:

7.1.1. Створити на кожному робочому місці умови праці, згідно з вимогами нормативних актів, забезпечити додержання прав працівників, які гарантовані законодавством про охорону праці.

7.1.2. Здійснювати постійний контроль за додержанням працівниками виконаних робіт у відповідності з вимогами нормативних актів з охорони праці.

7.1.3. Особи, які працюють за трудовим договором (контрактом) підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню відповідно до умов чинного законодавства України. Особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю підлягають обов'язковому страхуванню від нещасного випадку відповідно до умов чинного законодавства України.

7.1.4. Забезпечити комплексні організаційно-технічні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці. Витрати на охорону праці становлять не менше встановленого законом відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

- 7.1.5. Проводити навчання, інструктаж і щорічну перевірку знань по охороні праці у робітників, тих, що працюють за професіями, пов'язаними із підвищеною небезпекою.
- 7.1.6. Забезпечити в кожному структурному підрозділі, на виробничих ділянках наявність укомплектованих медичних аптечок для надання першої допомоги.
- 7.1.7. Видавати окремим працівникам підприємства, які мають робочу спеціальність вантажники безкоштовно за встановленими нормами спеціальний одяг, засоби індивідуального захисту. Компенсувати працівникові витрати на придбання спецодягу і інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами термін видачі цих засобів порушений і працівник вимушений був придбати їх за свій рахунок. В разі дострокового зносу цих засобів не за провиню працівника, замінити їх за свій рахунок.
- 7.1.8. Забезпечити працівників підприємства необхідною кількістю мила, миючих і знешкоджуючих засобів, що забезпечує санітарно-гігієнічні вимоги.
- 7.1.9. Забезпечити безпосередньо на робочих місцях систематичне підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДом, його впливом на здоров'я та економіку, а також підвищення ефективності профілактичних заходів.
- 7.2. Представник ТК зобов'язується:
- 7.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням норм і правил з охорони праці на виробництві, зниженню соціальної напруженості в Трудовому колективі з питань охорони праці. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків.
- 7.2.2. Брати участь в розробці адміністрацією заходів щодо поліпшення умов безпеки праці, і сприяти їх виконанню.
- 7.2.3. Забезпечити виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення нормативів безпеки, гігієну праці і підвищення існуючого рівня охорони праці.

8. ПРИЙМАННЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

- 8.1. Умови трудового договору, включаючи звільнення, не передбачені чинним в Україні законодавством, підлягають узгодженню з Представником Трудового колективу.
- 8.2. Кожен прийнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами колективного договору під підпис, а також із посадовою інструкцією (у випадках, встановлених законодавством).
- 8.3. Контрактна форма трудового договору встановлюється для окремих категорій працівників, перелік яких передбачений законодавством України.

9. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ ГАРАНТІЇ

- Роботодавець гарантує:
- 9.1. Надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, явки в державні органи для вирішення необхідних житло-побутових проблем працівників без проведення безпідставних відрахувань із заробітної плати чи інших необґрунтованих санкцій.
- 9.2. Дотримання гарантій трудового колективу встановлених цим колективним договором та законодавством.
- 9.3. При наявності фінансової можливості підприємства надавати працівникам підприємства санаторно-курортні путівки з метою оздоровлення за рахунок фонду соціального страхування з оплатою частини їх вартості, у порядку погодженому сторонами колективного договору.
- 9.4. Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності на підприємстві.
- 9.5. При наявності фінансової можливості підприємства, можлива виплата одноразової матеріальної допомоги відповідно до законодавства України.

9.6. При наявності фінансової можливості підприємства та з метою культурного зростання працівників, Работодавець проводить власні культурні заходи або за рахунок фонду соціального страхування з оплатою частини їх вартості, розповсюджує серед працівників підприємства квітки на міські культурно-видовищні заходи або застосовує це як захід заохочення окремих працівників підприємства.

10. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИКА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

10.1. Работодавець зобов'язаний:

- надавати Представнику Трудового колективу необхідну інформацію з питань соціально-економічного розвитку підприємства.

10.2. Представник Трудового колективу зобов'язаний:

- ознайомлювати Трудовий колектив із інформацією, одержаною від Работодавця з питань, пов'язаних з працею і соціально-економічним розвитком Трудового колективу Работодавця.

- проводити перевірку дотримання трудового законодавства, умов охорони праці, вимагати усунення недоліків.

11. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН І ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

11.2. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів дисциплінарного стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Дисциплінарне стягнення застосовується Работодавцем або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, нараховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. До застосування дисциплінарного стягнення Работодавець повинен отримати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. Стягнення оголошується в наказі і повідомляється працівникові під розпис. Накладення дисциплінарного стягнення здійснюється відповідно до чинного законодавства та положення яке затверджується Работодавцем і Представником трудового колективу.

11.3. Інші заходи дисциплінарного стягнення ніж передбачені п. 11.2 цього договору можуть бути застосовані за порушення трудової дисципліни лише у разі якщо такі заходи прямо передбачені законом та у визначеному ним порядку.

11.4. Спори між Сторонами вирішуються в порядку встановленому чинним в Україні законодавством.

11.5. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає притягнення винних осіб до цивільно-правової, матеріальної або іншого виду відповідальності.

11.6. Невиплата працівникам компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з зрушенням термінів її виплати є одним із видів порушення трудового законодавства за яке персональну відповідальність несе керівник підприємства. Відповідальність за таке порушення встановлюється відповідно до чинного законодавства України.

12. КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ:

12.1. Укладенню Колективного договору, угоди передують колективні переговори.

12.2. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії Колективного договору, угоди письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

12.3. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

12.4. Для ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору формується Робоча комісія, до складу якої обов'язково входять Генеральний директор, Головний бухгалтер, Представник трудового колективу «ТОВ «БадМ». За погодженням членів комісії до її складу можуть входити інші особи з правом голосу. Робоча комісія готує проект Колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій. Зі всіх питань рішення комісії приймаються одностайно в разі коли хоча б один член комісії не погоджується з проектом рішення таке рішення вважається неприйнятним. Всі рішення комісії оформлюються протоколом.

12.5. Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

12.6. Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту Колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

13. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

13.1. Доповнення та зміни до колективного договору під час його дії можуть бути внесені за згодою Сторін. Доповнення та зміни до колективного договору під час його дії та які пов'язані з приведенням положень колективного договору у відповідність до вимог чинного законодавства можуть бути внесені за згодою повноважних представників сторін. Будь які зміни та доповнення до колективного договору оформлюються додатковою угодою або шляхом викладення колективного договору в новій редакції.

13.2. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється Сторонами, які його уклали.

13.3. Строк чинності цього колективного договору - з дня його підписання представниками Сторін та до «05» липня 2028 р.

13.4. Положення цього колективного договору діють до укладення нового або перегляду цього колективного договору Сторонами.

13.5. Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними.

13.6. Ця нова редакція колективного договору та будь-які зміни до неї оприлюднюються у відповідності до вимог законодавства та з метою ознайомлення співробітників можуть розміщатися Роботодавцем на власному веб-сайті у мережі інтернет за адресою: www.badm.ua/ua.

13.7. Сторони, що підписали даний колективний договір, щорічно звітують про його виконання не пізніше 15 березня або інший строк погоджений Сторонами.

« 23 » серпня 2023 р.

Представник Трудового колективу

Олександр АРТАМОНОВ

« 25 » серпня 2023 р.

В.о. Генерального директора ТОВ «БадМ»



Дмитро БАБЕНКО

