

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та профспілковим комітетом
сільськогосподарського товариства з обмеженою
відповідальністю
«ПЕРЕМОЖЕЦЬ»

Новгород-Сіверського району
на 2021 - 2022 роки

Схвалений на загальних
зборах трудового
колективу

Протокол № 18
від « 16 » березня 2021 року

РОЗДІЛ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Сторонами колективного договору є: ТОВ "ПЕРЕМОЖЕЦЬ"
- Засновники (надалі "Роботодавець") в особі керівника, Юдицького А.В., з однієї сторони,
- який представляє інтереси Товариства і має відповідні згідно Статуту повноваження;
- з другої сторони профспілковий комітет, надалі сторони, в особі голови профкому, Криворотого М.М., який представляє інтереси працівників Товариства і має відповідні повноваження, згідно ст. 244-247 КЗпП України та Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

1.2. Роботодавець визнає за профспілковим комітетом виключне право ведення переговорів і укладення колективного договору від імені найманих працівників Товариства, а також на участь у вирішенні інших питань, що стосуються соціально-економічних інтересів трудового колективу і його працівників.

Роботодавець зобов'язується приймати остаточне рішення щодо будь-яких суттєвих змін в організації виробництва і праці, нормування і оплати праці, розмірів заробітної плати та інших трудових виплат допомог (надбавок, премій та ін.), гарантій, компенсації, соціально-побутових пільг, режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку працівників, участі трудового колективу у вирішенні питань, які стосуються інтересів працівників (закриття підприємства, реорганізації, зупинки на тривалий час виробництва, приєднання до іншого підприємства) у відповідності з колективним договором та за погодженням із профспілковим комітетом.

1.3. Даний колективний договір передбачає, що профком має право у випадках прийняття роботодавцем рішень, які порушують умови колективного, внести йому подання (рішення про усунення порушень).

Роботодавець зобов'язується в стислий строк їх розглянути, до осіб, винних в порушенні колективного, вжити відповідні заходи і дати мотивовану відповідь по суті подання (рішення).

Роботодавець і профком вирішують всі спірні питання шляхом переговорів на принципах прийняття компромісного рішення, а при недосягненні згоди розбіжності розглядають в порядку, передбаченому чинним законодавством щодо розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).

1.4. Профспілковий комітет визнає, що управління господарською діяльністю Товариства повністю відноситься до прерогативи власника.

1.5. Сторони констатують, що належне забезпечення соціально-економічних і побутових потреб, гарантій зайнятості працюючих, підвищення їх життєвого рівня буде забезпечено при ефективній роботі Товариства, активній участі в його діяльності і всіх працівників.

Роботодавець і профспілковий комітет зобов'язуються дотримуватись умов і виконувати положення, передбачені цим договором.

1.6. Сторони визначають, що положення колдоговору розповсюджуються на всіх працівників Товариства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для власника, так і для працівників Товариства.

1.7. Роботодавець і профспілковий комітет дійшли згоди, що для ведення переговорів по укладенню колдоговору за їх спільним рішенням в Товаристві створюється робоча комісія на паритетних засадах із уповноважених представників сторін. Для врегулювання розбіжностей при веденні колективних переговорів, забезпечення гарантій особам, які беруть участь у переговорах, сторони керуються положеннями статей 11 і 12 закону України "Про колективні договори і угоди". Представники роботодавця або профспілкового комітету, які ухиляються від участі в переговорах по укладенню, зміні або доповненню договору, чи порушують встановлені строки переговорів, або не виконують зобов'язань по колдоговору, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством.

1.8. Колективний договір зберігає чинність у випадку зміни складу, структури, зміни власника.

У разі реорганізації Товариства колективний договір зберігає чинність протягом року, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

При зміні роботодавця чи ліквідації Товариства чинність колдоговору зберігається у відповідності з Положенням статті 9 Закону України "Про колективні договори і угоди".

1.9. Зміни і доповнення вносяться в колдоговір за згодою сторін з наступним затвердженням їх на зборах трудового колективу і оформлюються у вигляді доповнень до колдоговору.

Кожна із сторін, яка підписала колдоговір і звернулася з пропозиціями про внесення змін, направляє їх іншій стороні. Розгляд пропозицій розпочинається не пізніше ніж за місяць до початку зборів трудового колективу.

При внесенні змін і доповнень в колективний договір сторони зобов'язуються не погіршувати умов, встановлених працівникам Товариства.

1.10. Роботодавець і профком зобов'язуються здійснювати систематичний двосторонній контроль за виконанням колдоговору і розглянути ці питання на спільних засіданнях при необхідності.

Не рідше одного разу на шість місяців звітувати перед працівниками Товариства про хід колдоговірних зобов'язань.

1.11. Цей колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу протокол № 18 від 16 березня 2021 року та згідно їх рішенням набуває чинності з 21 березня 2021 року.

1.12. Колективний договір діє до укладення нового.

1.13. Роботодавець і профспілковий комітет протягом п'яти днів після схвалення колдоговору підписують його і в трьох примірниках подають на повідомну реєстрацію згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. №115.

Після реєстрації у відповідних органах, і не пізніше, як через два тижні після реєстрації доводяться зміни до всіх працюючих. При прийомі на роботу роботодавець зобов'язується ознайомлювати працівника з діючим колективним договором.

РОЗДІЛ II

ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ

РОБОТОДАВЕЦЬ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

2.1. Забезпечити формування стратегії і прогнозування розвитку Товариства, розробку заходів, спрямованих на стабілізацію його роботи, підвищення ефективності виробництва, раціональне використання земельних паїв, фінансове оздоровлення та ін.

2.2. Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці та відповідні умови праці.

2.3. Запровадити систему матеріального та морального стимулювання, підвищення продуктивності праці, якості продукції, більш продуктивні методи роботи, раціональне використання техніки, обладнання, сировини тощо.

2.4. Приймати рішення з питань реорганізації, зміни форм власності лише за умови і при наявності програми, що забезпечує додержання прав та інтересів трудового колективу, погодженої з профспілковим комітетом.

2.5. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни та дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

2.6. Всіляко сприяти зміцненню трудової дисципліни та дотриманню правил трудового розпорядку.

2.7. Домагатися від власника припинення управлінських рішень, які суперечать зобов'язанням колективного договору і погіршують соціально-економічне становище працівників. Використовувати передбачені законодавством засоби захисту, в тому числі, право на звернення в суд з позовними заявами для відстоювання прав працівників трудового колективу.

2.8. Утримуватися від організації масових акцій протесту, страйків з питань, що є предметом цього колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому чинним законодавством та цим колективним договором порядку.

ВЛАСНИК ТА ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ:

2.9. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі виникнення, прагнути їх розв'язання без зупинки виробництва.

2.10. При розгляді будь-яких питань дисциплінарної відповідальності доказ вини покладатися на власника, а будь-яке відхилення від встановленої процедури і строків винесення дисциплінарних стягнень з боку власника дає профкому підстави вважати його таким, що не має юридичної сили.

2.11. Забезпечити всі необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів.

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

2.12. Забезпечити виконання правил експлуатації, збереження, раціонального використання обладнання, інструментів, техніки, матеріалів, переданих колективу для виконання робіт.

2.13. Додержуватись вимог трудової дисципліни та режиму робочого часу.

РОЗДІЛ III

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

ВЛАСНИК І ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ:

3.1. Здійснювати прийом на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п.1 ст.40 КЗпП України.

3.2. Забезпечити протягом 2-х років переважне право на працевлаштування працівникам, вивільненим з Товариства на підставі п.1 ст.40 КЗпП України, в разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної професії чи кваліфікації (Ст.42-1 КЗпПУ).

3.3. Не застосовувати на підприємстві котрактну форму трудового договору працівників які знаходяться в трудових відносинах з підприємством.

3.4. Не звільняти з роботи з ініціативи адміністрації жодного працівника без достатніх підстав і попереднього погодження з профспілковим комітетом (ст. 43 КЗпП України).

3.5. Забезпечити тривалість робочого часу згідно чинного законодавства.

3.6. Робочий час, час відпочинку працівників Товариства регулювати положенням чинного законодавства, даного колективного договору, а також правилами внутрішнього трудового розпорядку. Встановити 6-ти денний робочий тиждень, та 40 годинний робочий тиждень.

Встановити наступний графік роботи:

- початок робочого дня о 09.00 годині;
- кінець робочого дня о 17.00 годині;
- тривалість перерви на обід з 13.00 до 14.00 години.

Для тваринників встановити наступний графік роботи у весняно-літній період:

- початок о 04.00 кінець о 6.30 годині;
 - початок о 16.00 кінець о 18.30 годині.
- в осінньо-зимовий період:
- початок о 04.00 кінець о 06.00 год.
 - початок о 11.00 кінець о 12.00 год.
 - початок о 16.00 кінець о 18.00 год.

Враховуючи сезонний характер роботи запровадити підсумковий облік робочого часу для: механізаторів, водіїв, доярок, пастухів. Обліковий період – календарний рік.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва, технологічних процесів виробництва, погіршенням фінансового стану господарства, з метою запобігання масовому звільненню працівників, на підставі поданих заяв установити працівникам тваринництва скорочений робочий день, іншим категоріям працюючих здійснювати оплату пропорційно відпрацьованому часу.

Зміни в режимі робочого часу попередньо погоджувати з профспілковим комітетом і впроваджувати відповідно до діючого законодавства України.

3.7. Залучати працівників до роботи в надурочний час у відповідності до діючого законодавства, у випадках, передбачених чинним законодавством, лише з дозволу профкому не більше як на 8 годин на тиждень, але не більше норми, встановленої чинним законодавством України з оплатою в розмірах, визначених даним колективним договором, не нижче ніж встановлені ст. 106 КЗпП України.

3.8. Залучати на роботу у вихідні (неробочі) дні окремих працівників лише у виняткових випадках і тільки за погодженням з профспілковим комітетом відповідно до ст. 71 КЗпП України.

Компенсувати цю роботу згідно зі ст. 72 КЗпП України, оплату цієї роботи здійснювати відповідно до ст. 107 КЗпП за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку, а їх оплата у подвійному розмірі.

3.9. У разі запровадження чергування на виробництві завчасно узгоджувати його графік з профспілковим комітетом. За чергування у вихідні та святкові дні надавати на протязі найближчих 10 днів інший день відпочинку такої ж тривалості, як і на чергуванні. Якщо чергування встановлюється до початку або після робочого дня, то час роботи чергування в цей день не може бути більшим за нормальну тривалість робочого дня.

3.10. Встановити гарантовану тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки за відпрацьований робочий рік у відповідності зі ст. 6 Закону України "Про відпустки". – 24 календарні дні.

3.11. Щорічні основні та додаткові відпустки надавати за графіком, погодженим з профкомом та затвердженим адміністрацією і доведеним до відома всіх працівників.

Про початок відпустки адміністрація повідомляє працівника не пізніше як за 2 тижні до встановленого графіком терміну.

3.12. Не допускати відмови у наданні щорічної основної відпустки та заміни її частини за бажанням працівника грошовою компенсацією. При цьому

тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути меншою, ніж 24 календарні дні. (ст.24 Закону України "Про відпустки).

3.13. За бажанням працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості при умові, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористана частина щорічної основної відпустки має бути надана працівнику до кінця робочого року.

3.14. Відкликання з щорічної основної відпустки допускати лише за згодою працівника у випадках, передбачених ст. 12 Закону України "Про відпустки".

Перенесення щорічної основної відпустки здійснювати в порядку, передбаченому ст. 11 Закону України "Про відпустки".

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

3.17. Контролювати дотримання адміністрацією норм трудового законодавства з питань, передбачених в цьому розділі.

РОЗДІЛ IV

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

АДМІНІСТРАЦІЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

4.1. Розробляти та реалізовувати узгоджену з профспілковим комітетом програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити.

4.2. В разі необхідності вивільнення працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України, але не масового характеру:

- здійснювати звільнення лише після використання усіх можливостей, забезпечити їх роботою на іншому робочому місці;
- направляти на професійну підготовку, перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання;
- надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення по п. 1 ст. 40 КЗпП України вільний час до 10 годин на тиждень в межах робочого часу для пошуку нового місця роботи.

4.3. Встановити, що вивільненим працівниками на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України зберігаються такі соціально-трудова пільги:

- виплата винагороди за результатами роботи за рік, за тривалий стаж роботи у розмірах, визначених пропорційно відпрацьованому часу.

4.4. Надавати інформацію про наявність робочих місць на інших підприємствах регіону на підставі банку даних служб зайнятості.

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

4.5. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

Надавати згоду на вивільнення працівників за погодженням голови профспілкової організації лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин з обов'язковим дотриманням норм ст. 42 та 49-2 КЗпП України.

РОЗДІЛ V

ФОРМУВАННЯ, РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАХИСТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

АДМІНІСТРАЦІЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

5.1. Здійснювати оплату праці за першу половину місяця у розмірі 50 % посадового окладу, тарифної ставки за фактично відпрацьований час у відповідності з Законом України "Про оплату праці", Галузевою Угодою, іншими законодавчими і нормативними актами і цим колективним договором два рази на місяць: 7 числа наступного місяця і 22 числа кожного місяця (згідно Ст.115 "Строки виплати заробітної плати").

5.2. Встановлювати гарантовану тарифну ставку робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб встановленого державою. За виконану працівником повну місячну норму робочого часу чи обсяг робіт розмір заробітної плати не може бути менше законодавчо встановленій мінімальній заробітної плати.

5.3. Систему оплати праці (погодинна, почасово-преміальна, відрядно-преміальна, індивідуальна, колективна, місячні посадові оклади для керівників та спеціалістів) встановити по категоріях працівників згідно з додатком №2.

5.4. Встановити розміри тарифних ставок робітників, визначені у відповідності з міжрозрядними коефіцієнтами за Галузевою Угодою.

5.5. При невиконанні норм виробітку оплату проводити відповідно до обсягу фактично виконаних робіт.

5.6. Встановити перелік, конкретні розміри та порядок виплати доплат, надбавок, визначених Галузевою Угодою (додаток № 2).

5.7. У разі фінансових труднощів проводити виплату товарами власного виробництва на частину нарахованої зарплати, але не більше ніж 30 % за цінами не вище собівартості.

5.8. Здійснювати преміювання працівників щомісячно, поквартально і т. д. згідно з Положенням про преміювання, узгодженим з профспілковим комітетом, при наявності прибутку (додаток № 2).

5.9. Встановити умови і розміри оплати праці працівникам, що виконують роботи за цивільно-правовими угодами, договорами тимчасового характеру не

нижче, ніж передбачено цим колективним договором по відрядній системі оплати праці

5.10. При кожній виплаті заробітної плати, повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; розміри і підстави утримань; суму зарплати, що належить до виплат.

5.11. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці, проводити індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом споживчих цін, у разі виникнення заборгованості з заробітної плати нараховувати компенсацію.

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

5.12. На підставі вимог колективу, його структурних підрозділів і окремих працівників вносити власні пропозиції по удосконаленню систем і форм оплати праці і домагатися їх реалізації. У відповідності зі ст. 38 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" погоджувати та здійснювати контроль за правильністю застосування встановлених форм, систем оплати, норм праці, розцінок, тарифних сіток, ставок, посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних компенсацій і гарантій виплат, за термінами виплати зарплати, виконанням графіків погашення її заборгованості, за індексацією заробітної плати, компенсацією її частини в зв'язку з затримкою виплати.

Розглядати ці питання на засіданнях профкому.

РОЗДІЛ VI

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

АДМІНІСТРАЦІЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

6.1. Нормування праці проводити на основі діючих галузевих і міжгалузевих норм і нормативів. Постійно удосконалювати організацію нормування праці, встановлювати та запроваджувати об'єктивні, технічно обґрунтовані для усіх категорій працівників норми виробітку, часу, обслуговування, норматив чисельності, які відповідали б досягнутому рівню з врахуванням технічного стану та особливостей виробництва.

6.2. Запровадження, заміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з профспілковим комітетом.

6.3. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

6.4. Перегляд норм праці здійснювати лише у зв'язку зі зміною умов, на які вони розраховані (раціоналізація робочих місць, впровадження нової техніки, технології і інших заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці).

6.5. Забезпечити відповідність організаційно-технічних умов виробництва (організація праці, технологія, обладнання, оснащення та інші) на робочих місцях, де запроваджуються нові норми праці, запроєктованим в нормах при їх розробці.

6.6. При почасовій оплаті працівникам встановлювати нормативні завдання. Для виконання окремих функцій та обсягів робіт встановлювати норми обслуговування або норми чисельності працівників.

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

6.7. Разом з власником вирішувати питання запровадження, перегляду та змін норм праці.

РОЗДІЛ VII

ОХОРОНА ПРАЦІ

АДМІНІСТРАЦІЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

7.1. Забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів щодо забезпечення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, створення безпечних і нешкідливих умов праці, підвищення існуючого рівня охорони (Додаток № 3).

7.2. Створити фонд охорони праці на підприємстві в розмірі 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік.

Кошти фонду використовувати на доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог, підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві, або на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів охорони праці, на придбання спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, проведення атестації робочих місць та відповідність їх нормативам, актам з охорони праці, придбання устаткування та матеріалів з метою профзахворювань та реабілітації потерпілих від нещасних випадків, проведення технічної експертизи аварійних приміщень і споруд, а також попередження дорожньо-транспортних пригод.

7.3. Щорічно проводити аналіз стану та причин виробничого травматизму і захворювань, розробити та реалізувати заходи щодо запобігання нещасних випадків та захворювань на виробництві.

7.4. Проводити навчання і атестацію працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.

7.5. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та інженерно-технічними працівниками вимог Закону України "Про охорону праці", нормативних актів з охорони праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів виробничого обладнання.

7.6. Забезпечити надання працівникам пільг та компенсацій за роботу з важкими та шкідливими умовами праці:

- встановлювати скорочені робочі дні, надавати додаткові оплачувані відпустки, оплату праці здійснювати в підвищеному розмірі за результатами проведення атестації робочих місць.

7.7. Видавати мило (400 гр.) на місяць працівникам, які зайняті на роботах з особливо шкідливими умовами праці та пов'язані з забрудненням тіла (Додаток № 4) та забезпечити їх вмивальниками та душевими.

7.8. Своєчасно забезпечити працюючих спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту згідно з встановленими законодавством нормами (додаток № 5).

Компенсувати працівникам витрати на придбання ними засобів індивідуального захисту, якщо по нормі строк їх видачі закінчився, а на підприємстві в наявності їх немає. У випадку виявлення браку або ж дострокового зносу засобів індивідуального захисту не з вини працівників змінювати їх за рахунок власника.

7.9. З метою поліпшення умов праці, жінок не допускати на важкі роботи, роботи з небезпечними умовами праці (Додаток № 6) та до підймання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми (Додаток № 7).

7.10. У разі отримання нещасного випадку працівниками або професійного захворювання пов'язаного з виробництвом забезпечити своєчасне розслідування цих випадків та оформлення акту ф.Н1,НПВ, та інших документів.

7.11. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або профзахворюванням зберігати місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або визнання потерпілим попередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи.

7.13. За погодженням із профспілковим комітетом вирішувати питання про відшкодування витрат Товариством на проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівниками, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

За час проходження медичного огляду за працівником зберігати місце роботи (посаду) і середній заробіток.

7.14. Сприяти своєчасному та повному наданню страхових виплат працівникам у випадку отримання травм на виробництві або професійного захворювання відповідно до діючого законодавства (закон України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування

загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці від 28 грудня 2014 року №77-УІІІ).

7.15. За порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок винних працівників притягувати до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

7.16. Здійснювати контроль за дотриманням адміністрацією законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належного побуту для працівників і забезпечення їх засобами колективного та індивідуального захисту, вимагати усунення виявлених недоліків.

7.17. Не допускати безпідставних звинувачень щодо потерпілих при розслідуванні нещасних випадків на виробництві та складанні актів ф. Н-1, інших документів і зменшенні їх пільг.

7.18. Забезпечувати захист прав членів профспілки, які відмовляються працювати в умовах, що загрожують їх життю і здоров'ю.

7.19. Брати безпосередню участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, в атестації посадових осіб на знання нормативних актів з охорони праці в прийманні в експлуатацію нових та реконструйованих об'єктів виробничого призначення.

7.20. На період повноважень профспілкового комітету створити комісію з охорони праці. Провести навчання громадських інспекторів праці.

7.21. Здійснювати контроль за належним станом та відновленням санітарно-побутових приміщень.

7.22. Здійснювати контроль за виплатою одноразової допомоги та щомісячного відшкодування шкоди Фондом соціального страхування України.

7.23. Здійснювати контроль за своєчасним проведенням атестації робочих місць із шкідливими умовами праці.

ПРАЦІВНИКИ ТОВАРИСТВА ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ:

7.23. Вивчати та виконувати вимоги правил і нормативних актів по охороні праці.

7.24. Суворо дотримуватись правил, стандартів та інструкцій з охорони праці, встановлених вимог поводження з машинами, механізмами, інструментами тощо.

7.25. Застосовувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту.

7.26. Проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

7.27. Приймати активну участь у створенні безпечних нешкідливих умов праці.

7.28. Вносити пропозиції по ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві.

7.29. негайно ставити до відома безпосередніх керівників про нещасний випадок.

РОЗДІЛ VIII

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ТОВАРИСТВА, СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

АДМІНІСТРАЦІЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

8.1. Виділяти кошти на розвиток соціальної сфери Товариства та соціально-трудова пільги, гарантії, компенсації, передбачені цим колективним договором у розмірі не більше 10% прибутку, що залишається у розпорядженні Товариства.

8.2. Здійснювати заходи, спрямовані на зменшення захворюваності і травматизму (план заходів додається).

8.3. Створювати всі необхідні умови для проходження працівниками щорічної диспансеризації (надання приміщення, транспорту тощо).

8.4. Під час масових весняно-польових робіт та настанню сезонних робіт по збору врожаю, сприяти в забезпеченні працівників задіяних на цих роботах гарячим харчуванням на пільгових умовах.

8.5. За необхідності організовувати для працівників Товариства торгівлю продовольчими товарами власного виробництва, які не заборонені чинним законодавством за цінами не вище їх собівартості.

8.6. Виділяти транспорт працівникам Товариства для їх господарсько-побутових потреб за цінами і тарифами погодженими з профкомом.

8.7. Відповідно до ст. 250 КЗпП України, відрахувати кошти від прибутку, який залишається у розпорядженні трудового колективу на культурно-масову і спортивно-оздоровчу роботу в розмірі не менш як 0,3 відсотка фонду оплати праці (п. 5.24 Генеральної Угоди та ст. 251 КЗпП України), придбання новорічних подарунків.

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

8.8. Забезпечувати працівників згідно їх заявок та фінансових можливостей підприємства путівками в санаторії, будинки і табори відпочинку.

8.9. Зажадати від адміністрації та медичної установи безумовного виконання рекомендацій лікарів згідно заключного акту по наслідках медичних оглядів працюючих в шкідливих та тяжких умовах праці, осіб, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС.

8.10. Контролювати надання працівникам пільг і компенсацій, встановлених трудовим законодавством, даним договором, генеральною та галузевою тарифними угодами, іншими нормативними документами.

8.11. Сприяти членам профспілки в одержанні безкоштовної юридичної допомоги з боку правової служби вищого профспілкового органу. Надавати допомогу по написанню та оформленню документів до судових органів, прокуратури та ін.

8.12. Здійснювати ефективне і своєчасне використання наданих в його розпорядження коштів, виділених на проведення культурно-просвітницької роботи.

РОЗДІЛ IX

ЗМІНА ФОРМИ ВЛАСНОСТІ, ГОСПОДАРЮВАННЯ, ЛІКВІДАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА

АДМІНІСТРАЦІЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

9.1. Завчасно, не пізніше 3 місяців довести до відома працівників профкому про зміну форми власності підприємства, що планується, порядок і умови реформування власності.

9.2. Усі питання, що стосуються соціально-економічних і трудових відносин у період реформування вирішувати згідно з цим колективним договором і за погодженням з профспілковим комітетом, зокрема:

- забезпечити вивчення думки трудового колективу про необхідність і доцільність реорганізації, обговорити це питання на загальних зборах і в структурних підрозділах;
- роз'яснювати працівникам підприємства мету, завдання, можливі наслідки реорганізації або зміни організаційно-правової форми підприємства, інформувати трудовий колектив про всі події, пов'язані зі зміною форм власності.

9.3. Питання продажу, передачі, здавання в оренду об'єктів соціально-побутового призначення вирішувати лише за рішенням загальних зборів трудового колективу.

9.4. Після зміни форми власності, господарювання, а також у разі реорганізації підприємства продовжити дію трудового договору з усіма працівниками.

9.5. Не допускати на новоутвореному шляхом реорганізації підприємстві, зміни безстрокового трудового договору на строковий, або на контрактну форму трудового договору.

9.6. При ліквідації підприємства вивільнювати працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України з дотриманням норм ст. 49.2 КЗпП України.

9.7. Зберегти чинність колективного договору в повному обсязі протягом строку його дії, але не більше одного року відповідно до ст. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди”.

9.8. Зміни та доповнення до чинного колективного договору у період реформування та після зміни форми власності, господарювання вносяться згідно п. 1.9. цього колективного договору.

9.9. У разі ліквідації Товариства цей колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації (ч. 7 п. 9 Закону України “Про колективні договори і угоди”).

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

9.10. Здійснювати контроль за прийняттям зобов'язань власника та збереженню діючих гарантій працівникам.

9.11. При зміні форми власності домагатися прийняття нового колективного договору, який би передбачив збереження раніше діючих соціальних пільг, гарантій, а також додаткових соціально-економічних зобов'язань перш за все питань якості і оплати праці.

9.12. Своєчасно порушувати питання про погашення адміністрацією (власником) боргів із заробітної плати, соціальних виплат, інших обов'язкових платежів працівникам та заборгованості до фонду соціального страхування і профспілкових внесків. В разі невизнання ліквідаційною комісією вказаних претензій в місячний термін з дня одержання її повідомлення, звернутися до суду.

9.13. При припиненні адміністрацією трудового договору з працівником у зв'язку із зміною власника або реорганізацією підприємства, крім обґрунтованого скорочення численності або штату у встановленому порядку, що є грубим порушенням норм трудового законодавства, захищати права працівників шляхом ініціювання розгляду цих питань, представляти інтереси працівників у суді, порушувати питання про притягнення роботодавців до відповідальності згідно ст. 33 Закону України “Про профспілки”, ст. 45 КЗпП України та ін.

9.14. Вести роз'яснювальну роботу з метою захисту земельних і майнових прав селян при формуванні і регулюванні орендних відносин.

9.15. Вжити заходів по збереженню профспілкового членства при реформуванні підприємства.

РОЗДІЛ X

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

АДМІНІСТРАЦІЯ РОБОТОДАВЦЯ ЗОБОВ'ЯЗУЄТЬСЯ:

10.1. Створити належні умови праці для діяльності профспілкової організації. Безкоштовно надавати профспілковому комітету приміщення з усім

обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною, засобами зв'язку, при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, проведення зборів, засідань тощо (ст. 42 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", ст. 249 КЗпП України).

10.2. За заявами членів профспілки проводити утримання членських внесків та перераховувати профкому протягом 3-х днів після виплати заробітної плати. (ст. 249 КЗпП України).

10.3. Поширити на обраних профспілкових працівників умови преміювання, виплати винагород, а також гарантій, компенсацій та соціально-побутові пільги, передбачені цим колективним договором.

10.4. Надавати членам профспілкового комітету та профактиву для виконання громадських обов'язків, профспілкового навчання час зі збереженням середнього заробітку не менше 2-х годин на тиждень – ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

10.5. Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення керівників профспілкового органу, крім додержання загального порядку, допускати за наявності згоди вищестоящого органу профспілки (ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

10.6. Не допускати звільнення з ініціативи власника працівників, які обиралися до складу профорганів, протягом 2-х років після закінчення повноважень, крім випадків повної ліквідації підприємства чи вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення працівника з роботи (ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", ст. 252 КЗпП України).

10.7. Відповідно до ст. 25 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", включати представника профкому до складу ради підприємства (правління), комісії з приватизації і враховувати пропозиції профкому в прийнятті рішень.

10.8. Надавати профспілковому комітету всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб підприємства для здійснення наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконанням колективного договору (ст. 40 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", ст. 248, 249 КЗпП України).

10.9. Визнати за профкомом в особі його членів або уповноважених представників права і повноваження передбачені ст. 244, 245, 247, 248, 249 КЗпП України та Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

10.10. Сприяти дотриманню принципів соціального партнерства, гарантії діяльності профспілкового комітету при реформуванні підприємства шляхом внесення доповнень до колективного договору, прийняття спільних рішень, інструктивно-методичних матеріалів, практичних заходів та ін.

РОЗДІЛ XI

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

СТОРОНИ ЗОБОВ'ЯЗУЮТЬСЯ:

11.1. Визначити осіб, відповідальних за виконання усіх положень колективного договору та встановити терміни виконання. Додаток № 3

11.2. Щоквартально проводити зустрічі адміністрації та профкому з працівниками підрозділів підприємства на яких надавати інформацію про хід виконання колективного договору (за окремим графіком).

11.3. Двічі на рік спільно аналізувати стан виконання колективного договору, заслуховувати звіти сторін про реалізацію звітних зобов'язань на загальних зборах трудового колективу.

11.4. Аналізувати причини невиконання чи несвоєчасного виконання зобов'язань цього колективного договору та вживати термінові заходи щодо їх усунення.

11.5. Осіб, винних у невиконанні положень колективного договору, притягувати до відповідальності аж до звільнення з посади згідно з чинним законодавством (ст. 45 КЗпП України, ст. 20 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", ст. 18 Закону України "Про колективні договори і угоди").

11.6. В разі невиконання положень колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану через тимчасові економічні труднощі, інші об'єктивні причини) своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення у порядку, встановленому законодавством.

РОЗДІЛ XII

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

12.1. Даний колективний договір укладений терміном на 2 роки. Він вступає в дію з дня підписання і діє до укладення сторонами нового колективного договору.

12.2. Зміни і доповнення до колективного договору вносяться за взаємною згодою сторін після попередніх колективних договорів. Пропозиції щодо змін і доповнень повинні бути аргументовані. Для врегулювання розбіжностей в ході колективних переговорів і виконання колективного договору сторони використовують примирну процедуру, передбачену ст. 11 Закону України "Про колективні договори і угоди".

12.3. Сторони домовилися, що в період дії колективного договору, при умові виконання власником його положень, працівники не висувають нових вимог з питань, вирішення яких передбачено цим колективним договором і не використовують як засіб тиску на власника зупинку роботи (страйк). У випадку порушення цього зобов'язання власник має право вжити до учасників страйку заходи, передбачені для порушників трудової дисципліни. Власник зобов'язується при дотриманні працівниками умов колективного договору не застосовувати локаут (масові звільнення).

12.4. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється сторонами, які його уклали.

Власник і профспілковий комітет в межах своєї компетенції зобов'язуються оперативно вживати заходи до тих, хто допускає невиконання зобов'язань колективного договору, широко інформувати про це членів трудового колективу.

Профком проводить перевірку силами комісій і активу колективного договору, одержує безкоштовно у служб власника інформацію з цих питань, заслуховує на своїх засіданнях службових осіб про результати виконання положень колективного договору. Власник на вимогу профкому організовує необхідну експертизу і запрошує експертів за рахунок підприємства.

12.5. Перший примірник колективного договору знаходиться на контролі в органі, який зареєстрував цей договір, другий – у власника підприємства (адміністрації), третій – у галузевому райкомі профспілки.

12.6. Колективний договір схвалений на загальних зборах трудового колективу протокол № 18 від 16 березня 2021 року.

12.7. За дорученням сторін і загальних зборів трудового колективу колективний договір підписали:

Директор ТОВ «ПЕРЕМОЖЕЦЬ»

А.В.Юдицький

Голова профспілкового комітету


М.М.Криворотий



Додаток № 1

«Погоджено»


Голова Профкому

 Криворотий М.М.

16 березня 2021 року

«Затверджую»

Директор ТОВ «Переможець»

 Юдицький А.В.

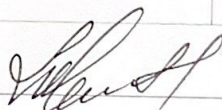
16 березня 2021 року



Встановлена тривалість основної та додаткової відпустки

№ п / п	Професії і посади	Тривалість оплачуваної відпустки, календарних днів	
		основної	Додаткової за ненормов. роб.день.
1	Голова Товариства	24	-
2	Головні спеціалісти :		
	-бухгалтер	24	-
	-інженер	24	-
	- економіст	24	-
3	Працівники бухгалтерії:		
	Бухгалтера	24	-
	Касир	24	-

Головний економіст:



Криворотий М.М.

«Погоджено»
 Голова Профкому
М.М. Криворотий
 16 березня 2021 року



«Затверджую»
 Директор ТОВ «Переможець»
А.В. Юдицький
 16 березня 2021 року

СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ

Категорії працівників	оплата
Трактористи-машиністи	Відрядно - погодинна
На ручних роботах у рослинництві	погодинна
На ручних роботах у тваринництві	відрядна
Працівники ремонтної майстерні	погодинна
Водії	погодинна і відрядна
В будівництві і на капітальному ремонті	відрядна і погодинна
Спеціалісти	погодинна

Головний економіст: М.М. Криворотий Криворотий М.М.

«Погоджено»
Голова Профкому

Криворотий М.М.
16 березня 2021 року



«Затверджую»
Директор ТОВ «Переможець»

Юдицький А.В.
16 березня 2021 року

Додаток № 6

Комплексні заходи -
щодо досягнення встановлених нормативів безпеки,
гігієни праці та виробничого середовища, підвищення
існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам
виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій
на 2021-2022 р.

№ п/ п	Заходи	Строки виконання	Відповідальні за виконання	Вартість грн
1	2	3	4	5
I. Загальні положення				
1.	Згідно Постанови Кабінету Міністрів України (від 01.07.1992 р. № 442) провести атестацію робочих місць на виробництві, тракторист	2-ге півріччя 2021 р. (надалі не рідше одного разу в 5 років)	Инж.по ТБ	3200.00
2.	Придбати літературу з техніки безпеки і охорони праці (Закони, інструкції, плакати, інше) та наладити куточки з охорони праці у відділках механізації, тракторництва, рослинництва	Терміново	Инж.по ТБ	200.00
3.	Обладнати у приміщенні мех. майстерні кабінет по охороні праці	на протязі 2-го півріччя 2021 р.	Инж.по ТБ	400.00
4.	Повсюдно, на виробничих участках та підрозділах провести заняття по вивченню інструкцій з техніки безпеки і охороні праці	до 20.07.2021 р.	Инж.по ТБ	-
5.	Закупити і забезпечити працівників господарства спецодягом, засобами індивідуального захисту згідно додатку № 12 колективного договору	2-ге півріччя 2021р. (надалі регулярно згідно	Гол.бух.	3000.00

		норм)		
6.	До початку проведення комплексу весняно-польових робіт а) закупити мило, рушники, медаптечки	до 10.07.2021р. березень-квітень 2021 р.	Гол.бух.	3000.00
7.	Забезпечити проведення медичного обстеження усіх працюючих	2-ге півріччя 2021 р. (надалі не рідше одного разу в рік)	Гол.бух.	1700.00
8.	Не допускати осіб віком до 18 років на виконання робіт, не передбачених Законом України "Про охорону праці", на робочі місця із важкими, шкідливими умовами праці	Постійно	Зав.вироб. відділами	-
9.	По закінченню опалювального сезону перевірити технічний стан опалювальних приладів, почистити димоходи, при необхідності провести необхідний ремонт та очистку від сажи	до початку опалювального сезону	Зав.вироб. відділами	300.00
10	Здійснити лабораторні обстеження параметрів опору, ізоляції електричної мережі струмоприймачів, петлі фаза нуль, контурних заземлень. При необхідності провести ремонт, або замінити електромережу, електрообладнання.	на протязі року	Електрик	400.00
II. Механізація – Рослинництво				
11	Обладнати захисними щитками ремінні і карданні передачі станків, тракторів і ін. с/г машин і обладнання	Терміново	Гол.інж.	700.00
12	Додатково виготовити металеві підставки для безпечного ремонту ходових частин тракторів, автомобілів та с/г техніки	до 1.07.2021 р.	Гол.інж.	500.00
13	Зробити перезарядку вогнегасників, та укомплектувати с/г техніку іскрогасниками, зробити ящики і завезти у них пісок	до 20.07.2021р.	Гол.інж.	1700.00

14	Для безпечного проведення скирдовки солом,сіна виготовити 5 драбин	до початку жнив	Гол.інж.	370.00
----	--	-----------------	----------	--------

Інженер з охорони праці: Міщанинець М.В.

Головний бухгалтер: Третякова Н.В.

«Погоджено»

Голова Профкому

Криворотий М.М.
16 березня 2021 року

«Затверджую»

Директор ТОВ «Переможець»

Юдицький А.В.

16 березня 2021 року

ЗАХОДИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО

ВПЛИВУ НА ПРАЦІВНИКІВ ГОСПОДАРСТВА

1. За розпиття спиртних напоїв на робочому місці і появу на роботі в стані алкогольного сп'яніння – робочий день не зараховується, працівник не допускається до роботи (ст. 46 КЗпП України). Заробітна плата за цей день не нараховується.

2. Якщо розпиття спиртних напоїв відбулося після виконання певного обсягу робіт чи відпрацювання частини робочого часу, заробітну плату нараховувати за фактично виконану роботу чи фактично відпрацьований час.

3. Самовільне залишення робочого місця з неповажної причини більш ніж на 3 години вважається прогулом. Заробітна плата не нараховується.

4. За допущений прогул (в т. ч. відсутність на роботі більше 3 годин) протягом робочого часу без поважних причин працівнику оголошується догана або він підлягає звільненню за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

Інженер з охорони праці: Міщанинець М.В.

«Погоджено»
Голова Профкому
Криворотий М.М.
16 березня 2021 року



«Затверджую»
Директор ТОВ «Переможець»
Юдицький А.В.
16 березня 2021 року

Додаток № 4

ПЕРЕЛІК

Професій і посад працівників, робота яких пов'язана із забрудненням і яким безплатно видається мило:

1. Працівники, які безпосередньо зайняті:

- навантаженням, розповсюдженням, транспортуванням отрутохімікатів, що застосовуються для боротьби з шкідниками та хворобами сільськогосподарських рослин, а також протруюванням зерна;
- прийманням, зберіганням, відпусканням отрутохімікатів зі складу, зберіганням у господарстві;
- протруєнням насіння сільськогосподарських культур;
- обприскуванням рослин, внесенням отрутохімікатів у ґрунт ;
- проведенням хімічного прополювання бур'янів;
- приготування зерно суміші для боротьби з гризунами.

Інженер з охорони праці: Міщанинець М.В. Міщанинець М.В.