



У К Р А І Н А



ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
АДМІНІСТРАЦІЇ СЛОБІДСЬКОГО РАЙОНУ
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

вулиця Вишнева, 3, м. Харків, 61124

тел. +38 (057) 725-41-00

e-mail: 03196624@mail.gov.ua, код СДРПОУ 03196624

Директору
ТОВ «ЮВЕНТА-СЕВЕР»
АПАЛШИНУ О.С.

01.02.2024 414/0/579-24

Про повідомну реєстрацію
колективного договору
(змін та доповнення)

Управління соціального захисту населення адміністрації Слобідського району Харківської міської ради повідомляє, колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом ТОВ «ЮВЕНТА-СЕВЕР» зареєстровано 01.02.2024 за № 289 та буде направлено для оприлюднення на сайті Харківської міської ради.

Начальник управління

С.В. УКСУСОВ

Бондаренко
Шимченко 725-41-12

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власників ТОВ «Ювента-Север» в особі директора Апалішина Олексія Сергійовича з однієї сторони, та трудовий колектив в особі вибраного і уповноваженого представника трудового колективу Бутівченко Т.П. (надалі – сторони) підписали цей договір про подані нижче взаємні обов'язки.

1. Загальні положення

1.1 Цей колективний договір укладений відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди»; він визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між уповноваженим власника (надалі Адміністрація) і працівниками підприємства.

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

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

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

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

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

1.6 Положення нього колективного договору діє до підписання нового договору.

2. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивної зайнятості

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

2.2 Адміністрація не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовими договорами. Підприємство зобов'язане передбачити в договорі і затвердити для кожного робітника його функціональні обов'язки,

ознайомити його з ними і вимагати лише їх виконання. В цих функціональних обов'язках може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого лише у випадках тимчасової відсутності останнього у зв'язку з хворобою, відпусткою чи з інших важливих причин, причому такі обов'язки можуть покладатися на іншого працівника лише за додаткову плату і з врахуванням його реальної можливості виконувати їх, тобто з врахуванням необхідної професійної підготовки і зайнятості при виконанні безпосередніх обов'язків.

2.3 Кожний працівник зобов'язаний добросовісно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження власників та уповноважених ними осіб, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна власника, па прохання адміністрації підприємства надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

2.4 Працівники можуть бути звільнені у випадку змін в організації виробництва, при скороченні чисельності чи штату. У цих випадках вони персонально попереджаються Адміністрацією про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці. При цьому підприємство надає працівнику іншу роботу по спеціальності, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від неї останній працевлаштовується самостійно. При звільненні працівника за підставою, вказаною в цьому пункті, йому виплачується заробітна плата за весь період подальшого працевлаштування, але не більше ніж за місяць від дня звільнення.

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

3. Нормування і оплата праці

3.1 Заробітна плата за повністю виконану місячну норму праці виплачується за місцем роботи грошовими знаками України аванс – 22 і заробітна плата – 7 числа кожного місяця, а у випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним днем — напередодні цього дня. Заробітна плата за час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

3.2 Оплату праці здійснювати згідно з тарифними ставками і схемами посадових окладів працівників, встановленими згідно із штатним розкладом у відповідності до Закону України «Про оплату праці» у розмірі не менш встановленої законодавством мінімальної заробітної плати.

3.3 Відомості про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам лише у випадках, прямо передбачених законодавством.

3.4 При підписанні трудового договору Адміністрація доводить до відома працівника розмір, порядок і термін виплати заробітної плати, умови, згідно з

якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.

3.5 Заробітна плата підлягає індексації у зв'язку з ростом індексу споживчих цін, згідно Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та компенсації у зв'язку з порушенням термінів її виплати згідно діючого законодавства.

4. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку

4.1 Тривалість робочого часу працівників не може перевищувати встановлену законодавством України: 40 годин на тиждень.

4.2 На підприємстві встановлюється такий режим роботи, який зобов'язуються виконувати всі працівники:

– офіс: початок роботи – 9.00; закінчення роботи – 18.00; перерва для відпочинку та харчування – з 13.00 до 14.00; субота та неділя – вихідні дні.

4.3 Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину.

4.4 Тривалість щорічної відпустки для працівників підприємства встановлюється 24 календарних дні.

4.5 Графік чергових щорічних відпусток затверджується Адміністрацією підприємства до 5 січня поточного року, для чого не пізніше 1 січня надається їй трудовим колективом. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника.

4.6 За сімейними обставинами й іншими поважними причинами працівникам за їхніми заявами можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений згодою між працівником і Адміністрацією підприємства, тривалістю не більше 30 календарних днів на рік.

4.7 Також на період дії воєнного стану встановлюється дистанційна форма роботи для окремих працівників, тобто поза межами підприємства. Дистанційні працівники працюють у будь-якому місці за власним вибором. Водночас мають бути на зв'язку з роботодавцем за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. На дистанційних працівників правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюються. Він/вона розподіляє робочий час на власний розсуд.

5. Прийом і звільнення працівників

5.1 Форми і умови трудового договору, включаючи звільнення, не передбачені законодавством, підлягають узгодженню з представником трудового колективу.

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

6. Умови і охорона праці

6.1 Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком власника підприємства (уповноваженого ним органу), який організує умови праці на робочому місці. Роботодавець повинен забезпечити відповідність санітарно-побутових умов вимогам нормативних актів з охорони праці.

6.2 Дистанційні працівники самостійно забезпечують безпечні та нешкідливі умови праці. Роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання, що передається працівнику. За наявності шкідливих та небезпечних виробничих чинників дистанційна робота забороняється.

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

6.4 Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці.

6.5 Відшкодування шкоди, спричиненої робітнику внаслідок ушкодження здоров'я або смерті, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, у відповідності до ст. 9 Закону України «Про охорону праці». Адміністрація підприємства зобов'язується своєчасно здійснювати відрахування в Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

6.6 Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування техніку й інше майно власника лише у службових цілях.

6.7 Фінансування охорони праці здійснюється у розмірі не менш ніж 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік згідно ст. 19 Закону України "Про охорону праці".

6.8 При прийнятті на роботу інформувати робітника під підпис про умови праці.

6.9 Розробити та профінансувати комплексні заходи з охорони праці відповідно до ст. 20 Закону України "Про охорону праці" (додаток № 1).

7. Соціальні пільги і гарантії

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

8. Гендерна рівність

8.1. Керівник зобов'язується:

8.1.1. Забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків (ст.18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

8.1.2. Покласти обов'язки уповноваженого з гендерних питань – радника керівника закладу на громадських засадах на одного з представників трудового колективу (або представника трудового колективу).

8.1.3. Залучати уповноваженого з гендерних питань – представника трудового колективу до участі у співбесіді при прийнятті на роботу для усунення дискримінації та забезпечення комплектування кадрами з надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

8.1.4. Надавати для узгодження уповноваженому з гендерних питань - представнику трудового колективу оголошення про вакансії у закладі для уникнення статевих або вікових стереотипів.

8.1.5. Створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

8.1.6. Здійснювати просування робітників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

8.1.7. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками у межах політики «дружньої сім'ї», забезпечити надання працівникам з особливими сімейними обов'язками можливості роботи на умовах неповного робочого часу, оформлення гнучкого робочого графіку тощо.

8.1.8. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

8.1.9. Вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань. Забезпечити невідкладне вживання заходів для усунення проявів дискримінації у випадку надходження відповідних скарг працівників до уповноваженого з гендерних питань.

8.2. Трудовий колектив в особі представника зобов'язується:

8.2.1. Забезпечити виконання обов'язків уповноваженого з гендерних питань представника трудового колективу щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

8.2.2. Проводити перевірку всіх рішень, резолюцій, рекомендацій, заходів у закладі щодо гендерної рівності, їх оформлення та затвердження.

8.2.3. Забезпечити розгляд скарг працівників на випадки дискримінації протягом 5 днів з дня надходження скарги та контролювати вживання адміністрацією заходів щодо усунення проявів дискримінації за її наявності.

8.3. Сторони Колективного договору домовились:

8.3.1. Ураховувати, що відносини між керівником і працівниками, а також між працівниками будуються на засадах гендерної рівності та недопущення будь-

яких дискримінаційних дій.

8.3.2. Вживати заходів, спрямованих на формування гендерної культури трудового колективу.

9. Відповідальність Сторін, вирішення спорів

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

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

10. Прикінцеві положення

10.1 Строк дії цього договору до 31.12.2027 року.

10.2 Зміни і доповнення до цього договору протягом терміну його дії можуть вноситися лише за взаємною згодою Сторін.

10.3 Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо Сторонами за обумовленою Сторонами згодою.


10.4 Сторони, які підписали цей колективний договір, щорічно, не пізніше 15 січня, звітують про його виконання.

Сторони, що підписали договір:

Директор

 /Апалішин О.С./

Представник трудового колективу

 /Бутівченко Т.П./

Додаток № 1
До Колективного договору
«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор
«02» січня 2024 р.



Заходи з охорони праці на 2024 рік

Назва заходу	Вартість робіт в грн.		Термін виконання	Відмітка про виконання
	Заплановано, грн.	Витрачено фактично, грн.		
1. Придбання необхідних нормативно-правових актів з питань охорони праці.	500,00		1-й квартал	
2. Проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності			4-й квартал	
3. Проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці			4-й квартал	
4. Заміна люмінесцентних ламп для забезпечення належного освітлення	5000,00		за потреби	
5. Забезпечити миючими засобами	3000,00		постійно	

Представник трудового колективу

/ Бутівченко Т.П./

