

**ЗАТВЕРДЖЕНО:
ЗБОРАМИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «МАКС-ТТ»
Протокол № 2 від «18» травня 2021 року**

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«МАКС-ТТ»
НА 2021 - 2031 РОКИ**

м. Київ – 2021 р.

Цей Колективний договір укладено відповідно до положень Конституції України, Кодексу Законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про оплату праці», інших нормативно-правових актів України з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників та роботодавця, і включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи товариства, реалізації професійних, трудових й соціально-економічних прав та гарантій працюючих.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладено між Товариством з обмеженою відповідальністю «МАКС-ТТ» (далі – Товариство), в особі директора Марківського Станіслава Гвідоновича (далі – Роботодавець), який діє на підставі Статуту та представляє інтереси Товариства з однієї сторони, та уповноваженим представником Трудового колективу Савуцьким Сергієм Миколайовичем, від імені Трудового колективу, з другої сторони (далі – Представник), який у питаннях колективних інтересів працівників здійснює представництво та захист інтересів працівників, далі разом – Сторони.

1.2. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися засад соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладання Колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, а також при вирішенні всіх питань виробничих і трудових відносин.

1.3. При укладанні Колективного договору Сторони виходять з того, що його положення не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством України. Визначені законодавством норми і гарантії є базовими мінімальними гарантіями, на підставі яких у Колективному договорі встановлюються більш високі трудові, соціально-економічні гарантії та пільги з урахуванням реальних можливостей виробничого, матеріального й фінансового забезпечення Товариства.

1.4. Колективний договір є локальним нормативним актом соціального партнерства, який призначений для регулювання колективних трудових відносин, а також соціально-економічних питань, які підлягають визначенню за погодженням Сторін відповідно до положень чинного законодавства.

1.5. Дія Колективного договору поширюється на всіх працівників, які перебувають в трудових відносинах з Товариством.

1.6. Колективний договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи Товариства, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працюючих, забезпечення їх конституційних прав.

1.7. Положення цього Колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання Роботодавцем, Трудовим колективом, найманими працівниками.

1.8. Колективний договір укладається на 2021-2031 роки, набирає чинності з дня підписання його Сторонами і діє до укладення нового договору.

1.9. У разі реорганізації Товариства договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянуто за згодою Сторін.

1.10. У разі ліквідації Товариства договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації.

1.11. Жодна зі Сторін, що уклали цей Колективний договір, не може протягом усього терміну його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання Колективного договору або припиняють їх виконання.

1.12. Після підписання Колективний договір подається Роботодавцем на повідомну реєстрацію до реєструючого органу.

1.13. Роботодавець після повідомної реєстрації Колективного договору забезпечує його ознайомлення та доводить до відома всіх працівників Товариства.

1.14. Зміни і доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою Сторін.

2. ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ТОВАРИСТВА

Роботодавець зобов'язується:

2.1. Забезпечити ефективну діяльність Товариства, виходячи з фактичних обсягів надання послуг, фінансування та раціонального використання коштів для підвищення результативності роботи Товариства.

2.2. Уникати будь-яких проявів дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей.

2.3. Своєчасно та у повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, виробничими потужностями необхідними для виконання трудових завдань та норм праці.

2.4. Інформувати Трудовий колектив про фінансово-економічну діяльність Товариства і його найближчі перспективи, а також заходи щодо запобігання банкрутству у разі погіршення фінансово-економічного становища.

2.5. Застосовувати до працівників засоби матеріального і морального стимулювання.

2.6. Створювати належні умови праці.

Трудовий колектив зобов'язується:

2.6. Поліпшувати ефективність та результативність роботи працівників.

2.7. Проводити роботу з формування свідомості найманих працівників щодо збереження майна Товариства, ощадливого (бережливого) використання обладнання, матеріально-технічної бази, виробничих ресурсів та матеріальних цінностей.

2.8. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни у колективі.

2.9. Утримуватись від організації страйків за умови виконання Роботодавцем зобов'язань та положень договору, а також під час проведення попередніх переговорів та примирних процедур щодо врегулювання спірних питань.

2.10. Поліпшувати роботу Товариства, якісно та своєчасно виконувати завдання та норми праці, раціонально використовувати обладнання та технічні засоби тощо.

Сторони зобов'язуються:

2.11. Оперативно вживати заходи усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). А у разі їх виникнення прагнути до врегулювання спору без зупинки надання послуг, виробництва, шляхом примирних процедур, у порядку визначеному чинним законодавством.

3. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Роботодавець зобов'язується:

3.1. Ознайомлювати працівників з трудовим договором (індивідуальним трудовим контрактом), кваліфікаційними вимогами, функціональними обов'язками, роз'яснювати права, інформувати про умови праці, режим роботи.

3.2. Забезпечити розробку посадових інструкцій та робочих інструкцій (функціональних обов'язків) для всіх категорій працівників Товариства, положень, правил внутрішнього трудового розпорядку та своєчасне ознайомлення з ними працівників.

3.3. Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

3.4. На підставі поданої працівником заяви розривати трудовий договір у термін, визначений працівником, якщо Товариство не виконує законодавство про працю, зокрема, охорону праці, умови цього Колективного чи трудового договору.

3.5. Повідомляти працівників про нові нормативно-правові акти та документи, якими регулюються трудові відносини, організацію і умови праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.

3.6. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення, забезпечити вирішення згідно з чинним законодавством України

3.7. Затверджувати в штатному розписі найменування посад працівників за Класифікатором професій.

Режим праці та відпочинку:

3.8. Забезпечити дотримання встановленого законодавством тривалості робочого тижня.

3.9. Встановлювати тривалість денної (нічної) роботи (зміни) згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, графіками роботи, затвердженими Роботодавцем з

урахуванням специфіки роботи, режиму роботи із розрахунку нормальної тривалості робочого дня.

3.10. Надавати працівникам можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу).

Відпустки:

3.11. Надавати щорічні відпустки працівникам згідно з графіками.

3.12. Встановити щорічну основну відпустку тривалістю згідно чинного законодавства.

3.13. Надавати додаткові відпустки за умови праці згідно чинного законодавства.

3.14. Надавати щорічні відпустки повної тривалості, до настання шестимісячного терміну безперервної роботи, у перший рік роботи за бажанням працівника, крім випадків, передбачених законом.

3.15. Надавати щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час, крім випадків, передбачених законом.

3.16. Переносити на вимогу працівника щорічну відпустку на інший період або продовжувати її у випадках, визначених законодавством.

3.17. Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою у випадках, визначених законодавством.

3.18. Надавати працівникам соціальні відпустки у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.

3.19. У разі звільнення працівника виплачувати йому грошову компенсацію за всі невикористані ним дні щорічні відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей.

3.20. За бажанням працівника замінювати частину щорічної відпустки грошовою компенсацією, з тим, щоб тривалість наданої працівникові щорічних основної і додаткової відпусток складала не менше 24 календарних днів.

3.21. Надавати працівнику за сімейними обставинами та з інших причин, відпустку без збереження заробітної плати на термін, встановлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більш ніж 15 календарних днів на рік.

3.22. Не допускати без згоди працівника поділу щорічної відпустки на частини та відкликання з щорічної відпустки, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

Трудовий колектив зобов'язується:

3.23. Здійснювати контроль за виконанням положень цього Колективного договору.

3.24. Представляти та відстоювати права Трудового колективу у відносинах з Роботодавцем.

3.25. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

3.26. Запобігати виникненню трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення прагнути їх розв'язання без вступу у колективний трудовий спір та зупинки виробничого процесу.

3.27. Інформувати органи нагляду та контролю про факти порушення умов законодавства про працю та Колективного договору, у разі відмови їх добровільного усунення Роботодавцем за результатами вжиття заходів громадського контролю або якщо такі заходи виявилися неефективними.

4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Роботодавець зобов'язується:

4.1. Здійснювати заходи соціально-економічного розвитку Товариства, спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості працівників Товариства, забезпечити їх виконання.

4.2. Не допускати масового вивільнення працівників з ініціативи Роботодавця.

4.3. У разі реорганізації, ліквідації, зміни форм власності або часткового зупинення роботи Товариства, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці попереджувати працівників про їх вивільнення у письмовій формі під розписку не пізніше ніж у встановлений законодавством термін.

4.4. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації роботи і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

4.5. Своєчасно інформувати Державну службу зайнятості про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці у випадках, передбачених законодавством.

4.6. Здійснювати аналіз стану та прогнозувати використання трудових ресурсів.

4.7. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення робочих місць.

4.8. Не розривати трудовий договір з ініціативи Роботодавця з працівниками, перед якими існує заборгованість із заробітної плати та інших витрат.

4.9. Надавати працівникам, попередженим про можливе майбутнє вивільнення до 4 годин робочого часу на тиждень із збереженням заробітної плати для пошуку роботи.

4.10. Надавати працівникам необхідні документи для подання їх в органи Державної служби зайнятості України, Пенсійного фонду України, соціального захисту населення.

4.11. Забезпечувати виконання Закону України, щодо зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями та осіб з інвалідністю.

4.12. Створювати належні умови праці для осіб з інвалідністю, вагітних жінок, молодих спеціалістів, прийнятих на роботу після закінчення вищих навчальних закладів, строкової військової служби.

Трудовий колектив зобов'язується:

4.13. Здійснювати громадський контроль за додержанням у Товаристві законодавства про працю під час здійснення заходів, які передбачають можливе вивільнення працівників.

4.14. Вести роз'яснювальну роботу з питань додержання трудових прав, надання гарантій та компенсацій, соціального захисту вивільнюваних працівників.

4.15. Контролювати додержання Роботодавцем процедури визначення працівників, які мають переважне право на залишення на роботі.

4.16. Не допускати звільнення за ініціативою Роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю.

Сторони домовились:

4.17. Рішення про зміни в організації роботи і праці з причин економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру або у зв'язку з реорганізацією, що тягнуть за собою звільнення працівників, можуть прийматися після вчинення всіх заходів спрямованих на зменшення кількості працівників, які підпадають під скорочення, пом'якшення несприятливих наслідків звільнень.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. Заробітна плата є обов'язковою винагородою працівнику за виконану ним роботу відповідно до встановлених норм праці, норм часу, посадових обов'язків і встановлюється у вигляді посадових окладів (тарифних ставок) за формами й системами оплати праці та встановлених доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів, премій та інших грошових винагород

Роботодавець зобов'язується:

5.2. Здійснювати оплату праці на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, Колективного договору з дотриманням гарантій, встановлених чинним законодавством.

5.3. Встановлювати мінімальний розмір заробітної плати не менше мінімального розміру заробітної плати, встановленого чинним законодавством, у разі відпрацювання повної місячної норми робочого часу та виконання функціональних (посадових) обов'язків та завдань.

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

5.5. У разі укладення трудового договору 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.

5.6. Встановлювати доплати, надбавки відповідно до законодавства.

5.7. У разі продовження працівником роботи внаслідок неявки працівника, якого замінює, до моменту закінчення зміни та неможливості замінити його іншим працівником, оплату проводити за фактично відпрацьовані години як роботу в надурочний час.

5.8. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань оплати праці, які погіршують умови оплати праці працівників.

Повідомляти працівників про запровадження нових або зміну діючих умов праці у бік погіршення не пізніше, як за два місяці до їх запровадження або зміни.

5.9. Своєчасно ознайомлювати всіх працівників з новими умовами оплати праці.

5.10. Здійснювати преміювання працівників.

5.11. Виплачувати заробітну плату двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 15 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

5.12. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем виплачувати її напередодні.

5.13. Забезпечити проведення індексації заробітної плати працівникам згідно з чинним законодавством.

5.14. Забезпечити відшкодування витрат на службові відрядження та компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва у порядку, визначеному діючим законодавством.

5.15. При переведенні працівника на іншу нижче оплачувану роботу, оплату праці проводити згідно трудового законодавства.

5.16. Здійснювати оплати роботи в надурочний час, вихідні, святкові та неробочі дні у порядку та з дотриманням вимог, передбачених законодавством.

5.17. У разі порушення строків виплати заробітної плати виплачувати працівникам компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з інфляцією, яку розраховувати відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

Трудовий колектив зобов'язується:

5.18. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про оплату праці.

5.19. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення розмірів заробітної плати, премій, компенсацій, доплат, надбавок, надання пільг працівникам.

5.20. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного Колективного договору, що стосуються оплати праці.

6. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

Роботодавець зобов'язується:

6.1. Створити на робочому місці умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

6.2. Забезпечити дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», інших нормативних актів.

6.3. Під час укладання трудового договору інформувати працівника про умови праці. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я.

6.4. Організовувати безоплатне проходження працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи інструктажів, навчання з питань охорони праці, а також проводити спеціальне навчання і перевірку знань з охорони праці працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі.

6.5. Забезпечити своєчасну розробку і виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям.

6.6. Здійснювати аналіз стану охорони праці та причин виробничого травматизму і захворювань, розробляти і аналізувати виконання невідкладних заходів щодо попередження виробничого травматизму.

6.7. Розробляти заходи щодо приведення умов праці у відповідність з вимогами регламентів (директив, конвенцій) стандартів, нормативно-правових актів з охорони праці і за результатами атестації робочих місць.

6.8. Забезпечувати безоплатно працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

6.9. Організувати проведення своєчасного розслідування і обліку кожного випадку, який стався в робочий час, травмування працівників, нещасного випадку, професійного захворювання або аварії. Забезпечити безумовне виконання зазначених комісією з розслідування нещасного випадку на робочому місці організаційно-технічних заходів щодо запобігання та усунення передумов нещасних наслідків у майбутньому.

6.10. Розробляти необхідну нормативно-технічну документацію з охорони праці та заходи щодо запобігання виробничому травматизму, приведення робочих місць у відповідність до вимог з охорони праці.

6.11. За порушення нормативно-правових актів з охорони праці притягати винних працівників до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Трудовий колектив зобов'язується:

6.12. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових та нормативних актів з охорони праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням, обладнанням, апаратурою та іншими засобами виробництва.

6.13. Використовувати в роботі засоби індивідуального і колективного захисту.

6.14. Проходити в установленому законодавством порядку попередній та періодичні медичні огляди.

6.15. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в робочий час в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території Товариства.

6.16. Своєчасно інформувати відповідних посадових осіб про виникнення небезпечних і аварійних ситуацій на робочому місці, ділянці, в структурному підрозділі. Особисто вживати посилені заходи щодо їх запобігання та усунення.

Трудовий колектив має право:

6.17. Відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для їх життя чи здоров'я або для людей, які їх оточують або для виробничого середовища чи довкілля.

6.18. Розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо Роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов Колективного договору з цих питань.

Сторони домовились:

6.19. Роботодавець має право не допускати до роботи працівників, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

6.20. Роботодавець має право не допускати до роботи працівників, які вчасно не пройшли обов'язкового медичний огляд (як з поважних причин, так і внаслідок ухилення від його проходження).

6.21. Сторони несуть безпосередню відповідальність за порушення вимог чинного законодавства з питань охорони праці.

7. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

Роботодавець зобов'язується:

7.1. Перераховувати своєчасно та в установленому обсязі єдиний соціальний внесок та інші, передбачені законодавством, обов'язкові платежі.

7.2. Забезпечити збереження архівних документів, згідно з якими здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, отримання пільг і компенсацій, визначених законодавством.

7.3. Надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, згідно з чинним законодавством.

7.4. Відповідно до чинного законодавства забезпечити здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників.

7.5. Постійно поліпшувати умови праці і виробничого середовища працівників.

7.6. Відповідно до законодавства України жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

7.7. Проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо протидії поширенню інфекцій та хвороб зумовлених вірусом.

8. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Роботодавець зобов'язується:

8.1. Безоплатно надавати Трудовому колективу, у разі потреби, приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною для забезпечення його діяльності.

8.2. Надавати на запит Трудового колективу у тижневий строк всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього Колективного договору, сприяти реалізації права Трудового колективу із захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

8.3. Забезпечити участь представників Трудового колективу, у разі необхідності, у виробничих нарадах, засіданнях тощо.

8.4. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання Трудового колективу щодо усунення порушень законодавства про працю та Колективного договору, невідкладно вживати заходів щодо їх усунення.

8.5. Сприяти забезпеченню реалізації встановлених чинним законодавством прав і гарантій діяльності Трудового колективу, не допускати втручання в діяльність, обмеження прав Трудового колективу або перешкоджання їх здійсненню.

8.6. Направляти працівників на науково-практичні та професійно-навчальні заходи та проводити за рахунок Товариства спеціальні навчання з фізичної підготовки і атестації працівників, які зайняті на посадах з охорони об'єктів (охоронники).

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Сторони домовились:

9.1. Сторони домовились спільно аналізувати хід та стан виконання Колективного договору.

9.2. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань Колективного договору, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації (усунення порушень).

9.3. Особи, винні у порушенні або невиконанні зобов'язань за цим Колективним договором несуть відповідальність згідно із чинним законодавством.


10. Підписи Сторін:

**Роботодавець
ТОВ «МАКС-ТТ»**

**Уповноважений представник
Трудового колективу**



Охоронник


С.М. Савуцький

Пропито та пронумеровано

на 8 (восьми) аркушах

Директор ТОВ «МАКС-ТТ»

«18» травня 2021 року



С.Г. Марківський

