



**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

21.07.2021 № 4/2-474

На № _____ від _____

Директору
Товариства з обмеженою
відповідальністю «Ваше здоров'я
плюс»
Камінській І.В.

Від трудового колективу:
Уповноваженому представнику
ради трудового колективу
Товариства з обмеженою
відповідальністю «Ваше здоров'я
плюс»
Мартиненко О.В.

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» колективний договір розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №218 від 21.07.2021 із рекомендаціями:

1. По тексту колективного договору слова «власник», «роботодавець», «адміністрація» привести у відповідність до п.1.1 колективного договору.
2. Некоректна нумерація сторінок колективного договору, вжито подвійну нумерацію. Привести у відповідність до п.2 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115.
3. Розділ 1, п.1.7: перед словом «реєстрації» додати «повідомній» відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115.
4. Розділ 2:
 - п.2.6: слово «повторне» замінити на «поворотне» відповідно до ст.42¹ Кодексу законів про працю України;
 - п.2.7: абз. «особи передпенсійного...» не є винятком та передбачено ст.42 Кодексу законів про працю України;
 - п.2.8: п.п. в): порушено вимоги ч.2 ст.84 Кодексу законів про працю України, ст.26 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства.

5. Розділ 3:

- п.3.1.2: додати до колективного договору схеми посадових окладів відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці»;
- п.3.7.1: порушено вимоги ст.115 Кодексу законів про працю України щодо строків виплати заробітної плати за першу половину поточного місяця. Привести у відповідність до чинного законодавства.

6. Розділ 4:

- п.4.12, п.4.13: слово «інваліди» у відмінках привести у відповідність до Закону України від 19.12.2017 №2249-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»;
- п.4.16: «тарифна відпустка» чинним законодавством не передбачена. Привести у відповідність до ст.4 Закону України «про відпустки».

7. Розділ 5:

- п.5.5: порушено п. 20 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених Державним комітетом СРСР з праці та соціальних питань за узгодженням з ВЦРПС (постанова від 20.07.1984 № 213), а саме: графік відпусток складається на кожний календарний рік не пізніше 5 січня поточного року і доводиться до відома всіх працівників. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.5.6: привести у відповідність до ст.84 Кодексу законів про працю України, ст.26 Закону України «Про відпустки»;
- п.5.7: привести у відповідність до Закону України від 19.12.2017 №2249-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»;
- п.5.9: вказати джерело фінансування відповідно до ст.9¹ Кодексу законів про працю України;
- п.5.10: привести у відповідність дог ст.113 Кодексу законів про працю України.
- Розділ 6, п.6.4: привести у відповідність до Закону України від 19.12.2017 №2249-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України».

8. Розділ 7:

- п.7.5:
- абз. «відшкодовує...»: привести у відповідність до ч.2 ст.9 Закону України «Про охорону праці»;
- абз. «з урахуванням...» (перший): конкретизувати пільги, компенсації та їх розміри відповідно до ст.7 Закону України «Про охорону праці», ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.1.1 колективного договору;
- п.7.7, абз. «своєчасну розробку...»: викласти відповідно до ст.20 Закону України «Про охорону праці»;
- у розділі не відображено вимоги ст.11, 17, 22, 25 з Закону України «Про охорону праці».
- Розділ 8, п.8.5: назву комісії привести у відповідність до ст.223 113 Кодексу законів про працю України.

9. Додаток 1-5, 7 не завізовано працівником, що його створив. Привести у відповідність до п.4.4 ДСТУ 4163-2003 «Уніфікована система управлінської документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Привести у відповідність до чинного законодавства.

10. Додаток 5:

- поз.4: у гр. «Доплати» додати «за результатами атестації робочих місць за умовами праці» відповідно до постанови Кабінету міністрів України від 01.08.1992 №442;
- поз.6: викладений некоректно. Конкретизувати відсоток доплати відповідно до п.3.2 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерством охорони здоров'я України від 05.10.2005 №308/519.

11. Додаток 6:

- привести у відповідність до ст. 142 Кодексу законів про працю України, згідно з якою правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються зборами трудового колективу за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником);
- Розділ 1, п.1.4: порушено вимоги ст.142 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- у правилах внутрішнього трудового розпорядку не відображено режим роботи, на який йдеться посилання у п.5.2 колективного договору. Привести у відповідність до ст.13, 57, 66, 67 Кодексу законів про працю України, ст.7 Закону України «Про колективні договори і угоди».

12. Додаток 7:

- у назві «Перелік...» та у гр. «Знезаражуючі...» слова «миючі», «знезаражуючі», «дезінфікуючі» не вживаються відповідно до ст.8 Закону України «Про охорону парці». Привести відповідність до чинного законодавства;
- вказати нормативний документ, згідно з яким видається зазначений спецодяг та засоби індивідуального захисту відповідно до ст.8 Закону України «Про охорону праці».

13. Протокол №1, п.2, частина «Постановили»: привести у відповідність до ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди», згідно з якою колективний договір схвалюється, а не приймається.

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

Також повідомляємо, що відомості про 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-dniprovskoj-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Т. В. Янушкевич

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
Головна медична сестра
Маргиненко О.В.

«10» червня 2021 року



Від роботодавця:
Директор
Камінська І.В.

«10» червня 2021 року



Схвалений на зборах трудового колективу
«10» червня 2021 року
Протокол № 1

**Колективний договір
між роботодавцем та трудовим колективом
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ВАСЕ ЗДОРОВ'Я ПЛЮС»**

на 2021-2026 роки

м. Дніпро
2021 р.

З метою регулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів власників і працівників Товариства з обмеженою відповідальністю «Ваше здоров'я плюс»,

Сторони: Уповноважений представник власників, в особі директора Камінської Ірини Вікторівни, з однієї сторони, і трудовий колектив ТОВ «Ваше здоров'я плюс» (надалі-Підприємство), в особі вибраного і уповноваженого представника ради трудового колективу Мартиненко Олени Володимирівни, з другої сторони, підписали цей договір про подані нижче взаємні обов'язки.

1. Загальні положення

1.1. Цей колективний договір складений відповідно до закону України «Про колективні договори і угоди» та визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між власниками Підприємства/їх уповноваженими особами (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 такі, що погіршують положення працівників порівняно з чинним законодавством України.

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

1.4. Жодна із 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 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 цього колективного договору діє до підписання нового договору.

1.7. Цей Договір підлягає обов'язковій реєстрації в органах виконавчої влади на умовах та в порядку визначеному чинним законодавством.

2. Організація виробництва, праці, забезпечення зайнятості

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

2.2. Адміністрація не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовими договорами (контрактами). Підприємство зобов'язане передбачити в контракті або розробити та затвердити для кожного працівника його функціональні обов'язки, ознайомити з ними працівника і вимагати лише їх виконання. В цих функціональних обов'язках чи в контракті 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 урахуванням його реальної можливості виконувати їх, тобто з врахуванням його професійної підготовки і зайнятості при виконанні безпосередніх обов'язків.

2.3. Кожний працівник зобов'язаний сумлінно та якісно виконувати свої обов'язки, своєчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації, дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитись до майна Власника, на запит адміністрації Підприємства надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

2.4. Працівники можуть бути звільнені з Підприємства у випадку змін в організації виробництва, при скороченні численності 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 або відмови працівника від неї останній працевлаштовується самостійно.

2.5. Сторони зобов'язуються при виникненні загрози масових звільнень (понад 10 % працюючих на Підприємстві в місяць) негайно виконувати скоординовані спільні дії з метою:

- заповнення всіх можливих наявних вакансій;
- скорочення обсягів робіт, які виконуються сторонніми організаціями за рахунок залучення до виконання таких робіт персоналу Підприємства;
- скорочення робіт за сумісництвом, але з урахуванням специфіки роботи підприємства;
- повної відмови від укладення нових строкових трудових договорів та договорів на працю за сумісництвом на тих посадах, на яких це можливо, з урахуванням специфіки роботи підприємства.

2.6. Власник зобов'язується при виникненні загрози масових звільнень:

- надавати особам, що попереджені про наступне звільнення, вільний від роботи час, за взаємної згоди сторін, на пошуки нової роботи;
- надавати особам, що звільнені у зв'язку із скороченням штатів, переважне право на повторне заняття вакансій при поверненні на Підприємство протягом року з моменту звільнення.

2.7. Сторони дійшли взаємної згоди, що у випадку скорочення чисельності або штату, переважне право на залишення на роботі *крім підстав, що визначені чинним законодавством*, користуються також:

- учасники АТО та члени сімей загиблих;
- особи передпенсійного віку (за три роки до досягнення пенсійного віку);
- одинокі жінки, які мають на утриманні неповнолітніх дітей;
- особи, які в порівнянні з іншими кандидатами на звільнення, мають більший стаж роботи на Підприємстві.

2.8. Працівник, з яким розірвано трудовий договір з наступних підстав:

- змін в організації виробництва і праці;
- реорганізації;
- банкрутства;
- перепрофілювання підприємства;
- скорочення чисельності або штату працівників,

протягом одного року має переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

2.9. При виникненні ситуації пов'язаної з погіршенням господарсько-фінансової діяльності Підприємства, Власник по повідомленні працівників може вводити режим неповної зайнятості:

- а) неповний робочий день;
- б) неповний робочий тиждень;
- в) відпустка без збереження заробітної плати - не більше, ніж 50 % від загальної кількості працюючих, та з сумарним терміном не більше 15 робочих днів за календарний рік.

2.10. Трудовий колектив в рамках цього Договору зобов'язується:

- здійснювати контроль за дотриманням визначених законодавством режимів праці та відпочинку, ефективним використанням та бережливим ставленням до основних фондів та майна Підприємства, раціонального використання товарно-матеріальних цінностей;

- при виконанні Власником умов цього Договору утримуватись від організації страйків, докладати всіх необхідних зусиль до вирішення спірних питань шляхом переговорів;

- здійснювати контроль та нагляд за умовами праці, дотриманням правил техніки безпеки, охорони праці, та при виявленні їх порушень вимагати від уповноважених осіб, в т.ч. і від Власника, негайного усунення недоліків, подавати пропозиції з удосконалення умов праці.

аці)
ому

4. Встановлення гарантій, компенсацій і пільг

4.1. На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" і «Про альтернативну (невійськову) службу», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

4.2. При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.

4.3. За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження, зберігається середній заробіток за місцем роботи.

4.4. Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються Власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником.

4.5. Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, провадяться згідно з Статтею 127 КЗпП України.

4.6. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, - п'ятидесяти процентів заробітної плати, яка належить до виплати працівникові. При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку. Обмеження, не поширюються на відрахування із заробітної плати при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

4.7. Власник за погодженням з представником трудового колективу, та з урахуванням майнового та фінансового стану Підприємства:

- встановлює розмір та порядок надання матеріальної допомоги;
- встановлює розмір та порядок надання безвідсоткових позик на ремонт та будівництво житла;
- встановлює розмір та порядок надання допомоги на оздоровлення, з оплати проїзду до санаторіїв чи інших лікувальних закладів, інших заходів з оздоровлення працівників;
- встановлює розмір та порядок надання додаткових виплат при народженні дитини, при укладенні шлюбу, при вступі дитини працівника до навчального закладу;
- вирішує питання про оплату вартості навчання дітей робітників Підприємства за рахунок останнього.

4.8. Представник трудового колективу при забезпеченні додаткових соціальних пільг:

- інформує персонал Підприємства про наявність путівок, які оплачуються за рахунок коштів із соціального страхування, та здійснює контроль за використанням цих коштів;
- здійснює контроль за виплатою встановлених законодавством та цим Договором компенсацій та пільг;
- вносить пропозиції щодо встановлення додаткових заходів матеріального та морального стимулювання, проведення та фінансування культурно-масових заходів.

4.9. За погодженням Сторін та з врахуванням фінансового стану Підприємства можуть бути встановлені додаткові соціальні пільги та гарантії, у вигляді:

- додаткових виплат на поховання робітників Підприємства, в т.ч. пенсіонерів та членів їх сімей;
- додаткових виплат при виході на пенсію в залежності від загального та трудового стажу на Підприємстві;
- додаткових виплат до пенсії особам, які вийшли на пенсію з Підприємства, а також ветеранам праці;
- виплат на здешевлення придбання медикаментів чи лікувальних засобів;
- збереження за сім'ями осіб, які померли або отримали пошкодження внаслідок нещасного випадку на Підприємстві, соціальних пільг та гарантій, встановлених цим Договором.

4.10. Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник гарантує створення сприятливих умов для поєднання роботи з навчанням, таких як: погодження графіку роботи з урахуванням графіку навчання, надання можливості використання комп'ютерної та іншої оргтехніки для виконання навчальної програми тощо.

4.11. Власник гарантує створення на Підприємстві умов доступності осіб з інвалідністю та інших мало мобільних груп населення.

4.12. Забезпечення прав інвалідів на працевлаштування здійснюється Підприємством відповідно до чинного Законодавства України. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-ХІІ Підприємством устанавлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

4.13. Враховуючи, які саме інваліди і з якими особливостями їх стану здоров'я приймаються на роботу, Сторонами створюються індивідуальні умови їх праці на підприємстві, з урахуванням індивідуальної програми реабілітації.

4.14. Власник гарантує:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань;
- в оголошеннях (рекламі) про вакансії не пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

4.15. Рада трудового колективу зобов'язується покласти обов'язки уповноваженого з гендерних питань - радника керівника Підприємства на одного з працівників на громадських засадах;

- брати участь у комплектуванні кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- брати участь в усуненні нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків на однакових посадах зі схожими функціональними обов'язками.

5

4.16. В рамках забезпечення соціального захисту співробітників - учасників АТО операції та членів сімей загиблих, Власник гарантує:

- виконання всіх соціальних та правових гарантій, згідно чинного Законодавства України;
- збереження місця роботи та посади, де вони працювали на час призову;
- переважне право на вибір часу тарифної відпустки;
- створювати умови для залучення та повернення до повноцінної роботи в колективі осіб, які звільняються з військової служби після участі у проведенні АТО за їх бажанням і з урахуванням медичних рекомендацій, шляхом професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця;
- безкоштовне отримання медичних послуг співробітниками - учасниками АТО та членів сімей загиблих, згідно преїскуранту Підприємства.

4.17. В рамках забезпечення соціального захисту співробітників-ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) воїнів, жертв нацистських переслідувань, дітей війни, Власник гарантує:

- безкоштовно надавати юридичні консультації з питань законодавчих норм соціального і правового захисту зазначеним категоріям ветеранів праці та механізму їх реалізації, допомогу у судових та державних органах відстоювати захист їх прав;
- безкоштовне отримання медичних послуг співробітників-ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) воїнів, жертв нацистських переслідувань, дітей війни, згідно преїскуранту Підприємства;
- надання матеріальної допомоги співробітникам-ветеранам, які опинились в складних життєвих обставинах, а також на оплату приміщень (опалення, електроенергія, водопостачання), користування телефонним та іншим комунікаційним зв'язком, за погодженням Сторін та з врахуванням фінансового стану Підприємства;
- надання допомоги і послуг з ремонту житла, складної побутової техніки, ритуальних послуг тощо.

4.18. Власник гарантує свободу організації і діяльності профспілкової організації, ради трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

5. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку

5.1. Час початку і закінчення щоденної роботи передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками роботи відповідно до чинного законодавства.

5.2. Правилами внутрішнього трудового розпорядку визначаються групи працівників, для яких встановлюється гнучкий графік роботи, а також групи працівників, для яких встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Тривалість щоденної роботи визначається графіками роботи, які затверджує Адміністрація з додержанням установленої законодавством тривалості робочого тижня за погодженням з працівниками.

У будь-якому випадку тривалість робочого часу працівників не може перевищувати встановлену законодавством України: 40 годин на тиждень.

Максимальна тривалість робочої зміни не повинна перевищувати:

- 12 годин у нормальних умовах праці;
- 8 годин у шкідливих, важких і небезпечних умовах праці;
- 7 годин у нічний час.

5.3. В зв'язку з особливостями роботи, на Підприємстві для працівників, які працюють по індивідуальним графікам роботи, вихідні дні можуть надаватися в різні дні тижня по чергово кожному працівнику, згідно з графіком роботи, що затверджується Адміністрацією за погодженням з працівниками.

5.4. Тривалість щорічної відпустки та розмір її оплати визначаються чинним законодавством. Тривалість щорічної відпустки для працівників підприємства встановлюється не менше 24 календарних днів.

5.5. Графік чергових щорічних відпусток затверджується Адміністрацією підприємства до 15 січня поточного року, для чого не пізніше 3-х днів до цього строку надається їй трудовим колективом. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника.

5.6. Працівникам за їх заявами можуть бути надані короткотермінові відпустки за сімейними обставинами та з інших поважних причин без збереження заробітної платні на термін, обумовлений між працівником і Адміністрацією Підприємства, тривалістю не більше 15 календарних днів на рік. У випадку простою з незалежних від Підприємства причин Адміністрація може надати працівникам відпустку без збереження заробітної плати тривалістю не більше 100 календарних днів за рік.

5.7. Власник за погодженням з трудовим колективом може встановлювати перелік робіт та осіб, для яких дозволяється поділ робочого дня на частини, зокрема для жінок, які мають неповнолітніх дітей, доглядають за інвалідами, для осіб пенсійного віку.

5.8. З врахуванням потреб окремих працівників, Власником може бути прийняте рішення про перенесення дня відпочинку на інший день з метою раціонального використання робочого часу чи виконання невідкладних робіт.

5.9. Власник може встановлювати для окремих осіб додаткові оплачувані відпустки у розмірах:

- за досягнення високих результатів у праці - не більше 2 днів;
- за виконання особливих чи особливо складних робіт - не більше 3 днів.

5.10. За наявності причин для вимушеної зупинки виробництва працівники Підприємства можуть на цей час використати частину щорічної відпустки відповідно до норм Закону України «Про відпустки».

5.11. Власником встановлюються святкові дні та дні релігійних свят відповідно до чинного законодавства.

6. Прийом і звільнення працівників

6.1. Форми і умови трудового договору (контракту), включаючи звільнення, непередбачені законодавством, підлягають узгодженню з Адміністрацією.

6.2. Кожний прийнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами колективного договору під підпис.

6.3. Не допускається звільнення працівника у зв'язку з ліквідацією робочого місця, якщо до досягнення пенсійного віку йому необхідно пропрацювати 1,5 років.

6.4. За угодою між працівником і Власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Також, на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

6.5. На розсуд Власника, на Підприємстві може заключатись Контрактна форма трудового договору для наступних посад: директор, заступники директора.

6.6. При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 КЗпП (відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці), та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП (змін в організації виробництва і праці; виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу), працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) - у розмірі, не менше тримісячного середнього заробітку.

7. Умови і охорона праці

7.1. Власник при укладенні трудового договору зобов'язаний проінформувати працівника про умови праці за професією, попередити про шкідливий вплив виробничих факторів (за необхідності) та про перелік і розмір пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах.

7.2. Працівники можуть приступати до роботи виключно за умови проведення необхідних інструктажів з питань техніки безпеки, протипожежної та санітарно-гігієнічної безпеки. Власник зобов'язується суворо дотримуватись вимог чинного законодавства з охорони праці.

7.3. Власник зобов'язується:

- забезпечувати здорові та безпечні умови праці;
- знижувати негативний вплив виробничих факторів;
- забезпечувати працівників, які зайняті на шкідливих роботах засобами індивідуального захисту, спецодягом та спецвзуттям, санітарно-гігієнічними засобами відповідно до діючих нормативів;

- забезпечити своєчасне та в повному обсязі фінансування витрат на охорону праці відповідно до чинного законодавства.

7.4. Представник трудового колективу в частині контролю за умовами та охороною праці:

- разом з особами, уповноваженими на нагляд за умовами та охороною праці за затвердженим графіком контролює стан охорони праці на Підприємстві, вносить пропозиції щодо поліпшення умов праці та зниження шкідливого впливу виробничих факторів, вимагає негайного усунення порушень нормативів з охорони праці;

- бере участь в розслідуванні нещасних випадків на Підприємстві, вносить пропозиції щодо компенсацій за нещасні випадки чи професійні захворювання, сприяє потерпілим особам в визначенні та отриманні вказаних компенсацій, представляє (за необхідності) інтереси потерпілих осіб на усіх стадіях розгляду справ про нещасні випадки, вносить пропозиції щодо додаткової допомоги потерпілому чи членам його сім'ї.

7.5. Власник згідно вимог чинного законодавства:

- відшкодовує потерпілим шкоду заподіяну нещасним випадком чи будь-яким іншим порушенням умов та приписів з охорони праці;

- з урахуванням майнового стану Підприємства та за погодженням з представником трудового колективу встановлює додаткові пільги та компенсації понад перелік та розміри визначені законодавством;

- за погодженням з представником трудового колективу встановлює умови та розмір зменшення додаткових пільг при встановленні порушень вимог з охорони праці із сторони потерпілих осіб;

- гарантує суворе дотримання умов працевлаштування потерпілих осіб на Підприємстві або всебічне сприяння їх подальшому працевлаштуванню на іншому місці;

- з урахуванням майнового стану Підприємства та за погодженням з представником трудового колективу встановлює додаткові пільги та компенсації понад перелік та розміри визначені законодавством для працюючих жінок, осіб які здобувають освіту без відриву від виробництва та інших окремих категорій працюючих.

7.6. Персонал Підприємства зобов'язується в повному обсязі дотримуватись вимог з охорони праці, правил поведження з машинами та механізмами, правил користування засобами індивідуального захисту, своєчасно проходити необхідні обстеження. Робітники Підприємства мають право відмовитись від виконання доручених їм завдань у випадку порушення вимог з охорони праці, незабезпечення засобами захисту та спецодягом, в будь-яких інших випадках, коли має місце шкідливий вплив виробничих чи зовнішніх факторів з обов'язковим повідомленням про це уповноважених осіб. Час простою з причин, пов'язаних із порушенням вимог щодо охорони праці, оплачується згідно законодавства.

7.7. Власник з представником трудового колективу, забезпечує:

- своєчасну розробку і виконання заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці, відповідних до вимог нормативних документів з охорони праці;

- фінансування заходів на охорону праці в поточному році, в розмірі не менше 0,5 відсотка фонду оплати праці за минулий рік;

- функціонування служби охорони праці на Підприємстві відповідно до вимог ст. 15 Закону України «Про охорону праці»;

- за підсумками кварталу, впродовж 10 робочих днів, проведення аналізу виробничого травматизму і професійних захворювань. Розробити конкретні заходи щодо запобігання нещасних випадків та профзахворювань на Підприємстві;

- навчання і перевірку знань працівників з охорони праці своєчасно, у терміни передбачені чинним законодавством з охорони праці;

- дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, графіків, планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції;

- впровадження заходів з питань протидії туберкульозу та ВІЛ-інфекції/СНІДу.

8. Забезпечення гарантій діяльності ради трудового колективу, вирішення трудових спорів

8.1. З метою виконання членами ради трудового колективу, профспілкової організації (при її наявності) своїх обов'язків згідно цього Договору або у зв'язку з ним Власник зобов'язується:

- надавати членам ради трудового колективу необхідні засоби зв'язку, автотранспорту (по можливості), необхідні засоби оргтехніки та канцелярські товари;

- 7
- надавати членам ради трудового колективу всю необхідну для виконання цього Договору та контролю за виконанням інформацію;
 - не допускати звільнення з ініціативи Власника членів ради трудового колективу;
 - надавати членам ради трудового колективу права безперешкодного доступу до всіх виробничих приміщень Підприємства;
 - не приймати рішень, які обмежують права та повноваження ради трудового колективу;
 - враховувати пропозиції ради трудового колективу згідно умов цього Договору при прийнятті рішень, які зачіпають основні трудові та інші права персоналу Підприємства.

8.2. Сторони за цим Договором зобов'язуються вирішувати трудові та інші спори, пов'язані з цим Договором або у зв'язку з ним, виключно шляхом переговорів на підставі чинного законодавства. За виключних обставин спори може бути передано до суду, участь в засіданнях якого приймають належним чином уповноважені представники Сторін.

8.3. Сторони докладатимуть всіх необхідних та достатніх зусиль для повного та всебічного виконання умов цього Договору.

8.4. Сторони дійшли згоди про недопущення при вирішенні трудових спорів таких видів дій як страйки та масові звільнення.

8.5. Сторони за цим Договором зобов'язуються:

- забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку;
- сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату;
- запобігати виникненню індивідуальних та колективних конфліктів, а у разі виникнення забезпечити їх вирішення згідно з чиним законодавством;
- забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів.

9. Прикінцеві положення

9.1. Строк дії цього договору п'ять років по 09 червня 2026 року.

9.2. Зміни і доповнення до цього договору протягом його дії можуть вноситися лише за взаємною згодою сторін.

9.3. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо Сторонами чи уповноваженими ними представниками за обумовленою Сторонами згодою (в письмовій або усній формі).

9.4. Сторони, що підписали даний колективний договір, щорічно, не пізніше 31 січня, звітують про його виконання на загальних зборах трудового колективу.



Камінська І.В. (підпис власника або уповноваженої ним особи)

Мартиненко О.В. (підпис представника ради трудового колективу)

19

Копія Версія

Протокол № 1
загальних зборів трудового колективу
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ВАШЕ ЗДОРОВ'Я ПЛЮС»
код ЄДРПОУ 43541023

м. Дніпро

10 червня 2021 року

Присутні:

Трудовий колектив ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВАШЕ ЗДОРОВ'Я ПЛЮС» в кількості 28 осіб.

Порядок денний:

1. Обрання Головуючого та Секретаря загальних зборів трудового колективу ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВАШЕ ЗДОРОВ'Я ПЛЮС».
2. Розгляд проекту Колективного договору між роботодавцем і трудовим колективом ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВАШЕ ЗДОРОВ'Я ПЛЮС».
3. Вибір уповноваженого представника трудового колективу для підписання Колективного договору.

Постановили:

1. Обрати Головуючим загальних зборів трудового колективу ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВАШЕ ЗДОРОВ'Я ПЛЮС» - Камінську Ірину Вікторівну, Секретарем - Мартиненко Олену Володимирівну.
Інших кандидатур висунуто не було.
2. Схвалити проект Колективного договору (та усі додатки до нього, у тому числі Правила внутрішнього трудового розпорядку) між роботодавцем і трудовим колективом ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВАШЕ ЗДОРОВ'Я ПЛЮС» та прийняти Колективний договір (та усі додатки до нього, у тому числі Правила внутрішнього трудового розпорядку) в цілому. Зауважень та пропозицій за проектом не надійшло.
3. Обрати уповноваженим представником для підписання Колективного договору від трудового колективу ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ВАШЕ ЗДОРОВ'Я ПЛЮС» Мартиненко Олену Володимирівну. Уповноваженому представнику надається право підпису Колективного договору, усіх додатків до нього та інших документів, необхідних для укладання та реєстрації Колективного договору.

Голосували «за» - 28 чол., «проти» - 0 чол., «утримались» - 0 чол.
 По всіх питаннях порядку денного рішення прийняті одногосно.

Голова зборів Камінська Ірина ВікторівнаСекретар зборів Мартиненко Олена Володимирівна

Директор
30.06.2021



Камінська І.В.

Пронумеровано, прошнуровано та скріплено печаткою
На 19 аркушах

Директор

ТОВ «ВАШЕ ЗДОРОВ'Я ПЛЮС»

Від трудового колективу

Головна медична сестра



28

12

Крамиська І.В.