

Від трудового колективу:

Укладальник-пакувальник



(Шевченко Н.А.)

(підпис)

«17» січня 2020 року _____

Від роботодавця:



Директор

(Бабіч О.В.)

М.П.

(підпис)

«17» січня 2020 року _____

Схвалений на зборах трудового
колективу «17» січня 2020 року

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між роботодавцем та трудовим колективом
товариства з обмеженою відповідальністю
“ОРАНЖ ЛАЙФ”

на 2020-2025 роки

м. Харків – 2020 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

1. Загальні положення

1.1. Цей колективний договір укладено між власником Товариства з обмеженою відповідальністю «'ОРАНЖ ЛАЙФ» в особі директора товариства Бабіч Олени Володимирівни (далі - Адміністрація), з одного боку, та трудовим колективом Товариства з обмеженою відповідальністю «'ОРАНЖ ЛАЙФ» (далі Працівники) в особі обраного і уповноваженого представника трудового колективу Шевченко Наталії Анатоліївни, з іншого боку, і чітко визначає зобов'язання і права сторін.

1.2. Цей колективний договір укладений відповідно до ст. 65 Господарського кодексу України, ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» і визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між адміністрацією підприємства і працівниками підприємства.

1.3. Умови цього колективного договору є обов'язковими для сторін, що його уклали. Умови, які погіршують становище працівників підприємства порівняно з чинним законодавством України, визнаються недійсними.

1.4. З умовами цього колективного договору повинні бути ознайомлені всі працівники підприємства протягом місяця з дня його прийняття (ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»), ці умови поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими для виконання як для власника і управлінського персоналу, так і для кожного члена трудового колективу підприємства.

1.5. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

1.6. Цей колективний договір зберігає чинність у разі зміни в керівництві, складі, структурі підприємства або назві сторін. У разі реорганізації підприємства колективний договір може бути переглянутий за згодою сторін. У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається не більше року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи внесення змін до колективного договору.

1.7. Колективний договір набирає чинності з моменту його укладення. Після закінчення строку, на який укладено колективний договір, його дія продовжується до укладання нового договору.

1.8. Адміністрація зобов'язується забезпечувати рівність трудових прав усіх громадян незалежно від етнічного походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання, незалежно від членства в профспілці та інших обставин.

1.9. Адміністрація зобов'язується сприяти виконанню заходів щодо запобігання масового безробіття. Погоджувати питання скорочення більш ніж на 5 % працівників протягом року з вищим органом профспілки.

1.10. Адміністрація зобов'язується підтримувати рішення про створення профспілкової організації на підприємстві.

2. Розвиток виробництва і забезпечення продуктивної зайнятості

2.1. Адміністрація підприємства зобов'язується забезпечити працівників усіма матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці або умов укладеного з ними трудового договору.

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

2.3. Адміністрація підприємства не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

2.4. Адміністрація підприємства зобов'язується вживати заходів, спрямованих на підвищення ефективності виробництва, збільшення обсягів виробництва (послуг), пошук нових ринків збуту, а також сприяти виконанню поставлених виробничих планів та договірних зобов'язань.

2.5. Кожний працівник зобов'язаний сумлінно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника та уповноважених ним осіб, дотримувати вимоги нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитись до майна власника, на прохання адміністрації негайно надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

2.6. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у випадку змін в організації виробництва і праці, при скороченні чисельності або штату. У цих випадках вони персонально попереджаються адміністрацією про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці.

При скороченні чисельності чи штату працівників у разі змін в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам згідно зі ст. 42 КЗпП України.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві працівник на свій розсуд, звертається за сприянням до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

2.7. Адміністрація підприємства забезпечує персональне повідомлення працівника в письмовій формі державну службу зайнятості, не пізніше ніж за 2 місяці у разі звільнення працівника у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та умов оплати праці (абз. 3 п. 4 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»).

2.8. Адміністрація підприємства забезпечує своєчасну та в повному обсязі виплату вихідної допомоги звільненому, працівнику згідно зі ст. 44 КЗпП України.

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

2.10. Не допускається звільнення працівника в зв'язку з ліквідацією робочого місця, якщо до досягнення пенсійного віку йому необхідно пропрацювати 6 місяців.

2.11. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування транспортні засоби, техніку, інше майно власника тільки в службових цілях.

2.12. Адміністрація зобов'язується створювати нові робочі місця при розширенні виробництва.

3. Оплата і нормування праці

3.1. Заробітна плата виплачується за місцем роботи у національній валюті України за I половину місяця – 22 числа, остаточний розрахунок – 07 числа кожного місяця наступного за звітним, а у разі якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним днем – напередодні цього дня. Заробітна плата за час чергової відпустки виплачується не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця становить **50%** заробітної плати, але не менше ніж за фактично відпрацьований час.

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

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

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

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

3.3. При укладенні трудового договору (контракту) адміністрація доводить до відома працівників розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, умови, згідно з якими можуть здійснюватися утримання із зарплати.

3.4. Оплата праці працівників підприємства здійснюється за встановленими їм посадовими окладами (тарифними ставками) згідно із затвердженим штатним розписом (Додаток № 1 до колективного договору) і Положенням про оплату праці працівників підприємства (Додаток № 2 до колективного договору).

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

3.6. Адміністрація підприємства зобов'язується по мірі зростання кваліфікації робітників переводити їх на більш кваліфіковані роботи, при наявності достатнього їх обсягу, підвищуючи тарифний розряд в установленому законодавством порядку.

- Проводити заміну норм часу по мірі впровадження у виробництво організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці. Переглядати помилково встановлені та застарілі норми по мірі їх виявлення. Нові норми і розцінки доводити до відома працівників не пізніше, ніж за місяць до їх введення.

- На період освоєння нових видів продукції адміністрації надається право встановлювати тимчасові норми часу і розцінки терміном до 3 місяців, після закінчення якого вони обов'язково переглядаються.

3.7. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні компенсується іншим часом відпочинку або оплачується у подвійному розмірі згідно зі ст. 107 КЗпП України.

3.8. Адміністрація зобов'язується забезпечити захист доходів працівників підприємства у відповідності з Законом України «Про індексацію грошових доходів населення».

3.9. Адміністрація зобов'язується для підвищення життєвого рівня працюючих не допускати зменшення рівня середньомісячної заробітної плати та забезпечити щорічне збільшення рівня заробітної плати не менше, ніж темп зростання мінімальної заробітної плати.

3.10. Адміністрація зобов'язується здійснювати заходи щодо збільшення частки заробітної плати в операційних витратах з реалізації продукції, робіт і послуг.

3.11. Оплата праці всіх працівників залежить тільки від кваліфікації працівника.

3.12. Адміністрація зобов'язується вживати заходів щодо оплати праці не нижче, ніж передбачено Територіальною та галузевою угодою.

3.13. Адміністрація зобов'язується роботу в нічний час оплачувати в підвищеному розмірі - 20% тарифної ставки (окладу).

3.14. Адміністрація зобов'язується залежно від фінансових можливостей підприємства виплачувати працівникам матеріальну допомогу (додаток №3 до колективного договору).

3.15. Адміністрація зобов'язується забезпечити зростання середньої заробітної плати та розміру мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадових, міжкваліфікаційних співвідношень, фонду оплати праці та умов його формування на підприємстві.

4. Соціальний захист працівників, компенсації та пільги

4.1. Працівникам надаються компенсації і пільги при службових відрядженнях та в інших випадках, передбачених законодавством.

4.2. Підприємством встановлюються додаткові компенсації у разі використання особистого автомобіля для потреб підприємства та за проїзд у міському електротранспорті при місцевих відрядженнях.

4.3. Адміністрація зобов'язується забезпечити своєчасну і в повному обсязі сплату Єдиного страхового внеску до Державної фіскальної служби України і надання матеріального забезпечення та соціальних послуг працівникам за місцем роботи за рахунок цих коштів.

4.4. Адміністрація зобов'язується забезпечити створення та роботу комісії по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню відповідно до постанови правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 23.06.08 р. № 25.

4.5. Адміністрація зобов'язується забезпечити використання коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності за цільовим призначенням і правильне нарахування та своєчасну виплату допомоги працівникам за рахунок Фонду.

4.6. Адміністрація зобов'язується з урахуванням фінансових можливостей підприємства надавати можливість санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників та їх дітей (повністю або частково) за рахунок коштів підприємства.

4.7. Адміністрація зобов'язується, з урахуванням фінансових можливостей підприємства, проводити:

- одноразові виплати працівникам у зв'язку з виходом на пенсію у розмірі середньої місячної заробітної плати;

- преміювання працівників підприємства в день 50-річчя в розмірі мінімальної заробітної плати;

- виплату матеріальної допомоги в зв'язку зі скрутним матеріальним становищем;

- надавати допомогу багатодітним сім'ям у вигляді додаткової одноразової допомоги на кожну дитину.

4.8. Адміністрація гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, термінової явки в державні органи без проведення будь-яких відрахувань із зарплати або інших необґрунтованих санкцій.

4.9. Адміністрація зобов'язується з урахуванням фінансових можливостей підприємства виділяти безпроцентні позики працівникам: на проведення весілля, поховання близьких родичів.

4.10. Адміністрація підприємства зобов'язується завчасно інформувати трудовий колектив про зміну форми власності підприємства.

4.11. Адміністрація зобов'язується приймати на роботу ВІЛ - інфікованих працівників з метою недопущення їх дискримінації у сфері праці.

4.12. Адміністрація зобов'язується у разі фінансової можливості направляти працівників на курси підвищення кваліфікації (при можливості кожні 5 років), а також організовувати і проводити професійне навчання кадрів на виробництві.

4.13. Адміністрація зобов'язується дотримуватися вимог з працевлаштування громадян, що мають преференції відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

4.14. Адміністрація зобов'язується встановлювати контроль за своєчасним і якісним проведенням періодичних медичних оглядів певних працівників.

5. Режим роботи підприємства, тривалість робочого часу та відпочинку.

5.1. На підприємстві встановлюється:

- норма тривалості робочого часу у 2020 р. - 2002 години;
- тривалість робочого часу 40 годин на тиждень;
- наступний режим праці:
 - початок роботи – 9.00
 - закінчення роботи – 17.30
 - перерва для відпочинку і харчування – 13.00 – 13.30
 - вихідні дні – субота, неділя

5.2. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого дня скорочується на одну годину.

5.3. Адміністрація зобов'язується погоджувати з уповноваженим представником трудового колективу зміну тривалості робочого дня (тижня).

5.4. Працівники підприємства повинні бути повідомлені про понаднормові роботи не менш ніж за дві години, з оплатою понаднормових годин згідно з КЗпП України. Понаднормові роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

5.5. Працівники підприємства в разі потреби за погодженням з адміністрацією мають право використовувати гнучкий графік роботи.

5.6. Тривалість щорічної відпустки працівників підприємства - 24 календарних дні.

5.7. Графік чергових щорічних відпусток затверджується адміністрацією підприємства до 5 січня поточного року. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників під розпис. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші обставини кожного працівника

5.8. За сімейними обставинами та з інших поважних причин працівникам за їх заявами можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником і адміністрацією підприємства, тривалістю не більше 15 календарних днів на рік (ст. 26 Закону України «Про відпустки»).

5.9. Всі працівники зобов'язуються без дозволу адміністрації не знаходитися в приміщеннях підприємства в неробочий час з причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

5.10. Адміністрація зобов'язується не допускати безпідставного встановлення неповного робочого дня (тижня).

5.11. Адміністрація зобов'язується надавати соціальну відпустку жінці, яка працює і має двох дітей до 15 років, або дитину – інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (в тому числі і у разі перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

При наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (ст. 19 Закону України «Про відпустки»).

6. Охорона праці

6.1. Адміністрація зобов'язується створити безпечні умови праці на кожному робочому місці, а також забезпечити безпеку машин, механізмів, інших засобів виробництва, забезпечити засобами захисту, згідно з вимогами нормативних актів з охорони праці. Адміністрація зобов'язується також забезпечити дотримання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

6.2. Адміністрація зобов'язується забезпечити виконання Комплексних заходів щодо забезпечення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, розроблених у відповідності зі ст. 161 КЗпП України (Додаток №4 до колективного договору).

6.3. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо створюється виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я або для оточуючих його людей і природного середовища.

6.4. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами і обладнанням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального і колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди для певних категорій працівників.

6.5. Працівники повинні негайно повідомляти свого керівника про будь-яку ситуацію, яка, на їхню думку, може становити небезпеку і яку вони не можуть самі усунути, яка, на їх думку, створює пряму та серйозну загрозу їх життю і здоров'ю.

6.6. Працівники зобов'язані повідомляти про будь-який нещасний випадок або випадок погіршення здоров'я, який виник у ході роботи або у зв'язку з нею.

6.7. Працівники мають право подати скаргу, звернення до керівника, органу державного нагляду за охороною праці або інші органи виконавчої влади в зв'язку з тим, що, на їх думку, порушено регламентуючі положення або є серйозні недоліки у здійсненні роботодавцем заходів щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища.

6.8. Адміністрація зобов'язується спрямовувати на фінансування профілактичних заходів з охорони праці, поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого

середовища не менше 0,5% від суми фонду оплати праці за попередній рік, згідно зі ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

6.9. Адміністрація зобов'язується своєчасно проводити розслідування нещасних випадків на виробництві з дотриманням вимог чинного законодавства.

6.10. У разі встановлення комісією з розслідування нещасного випадку, що шкода здоров'ю заподіяна не лише з причин, які залежать від роботодавця, а і внаслідок порушення застрахованою особою нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги підлягає зменшенню, але не більше ніж на 50%.

Відсоток зменшення розміру одноразової допомоги визначається рішенням комісії з питань вирішення спорів робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, виходячи з наступних критеріїв:

№ з/п	Порушення з боку застрахованої особи, які були однією з причин нещасного випадку	Відсоток зменшення одноразової допомоги
1.	Виконання роботи у стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння	50
2.	Порушення трудової і виробничої дисципліни, у тому числі: - невиконання посадових обов'язків; - невиконання інструкцій з охорони праці і т.д.	50
3.	Порушення вимог безпеки під час експлуатації: - обладнання, машин, механізмів; - порушення технологічного процесу; - порушення під час експлуатації транспортних засобів; - порушення правил дорожнього руху	50
4.	Виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення і т.д.	40
5.	Невикористання засобів індивідуального та колективного захисту	40

6.11. Адміністрація зобов'язується за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зберігати місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання колишньої роботи проводити навчання та перекваліфікацію, або перевести їх на іншу роботу у відповідності з медичними рекомендаціями (ст. 9 Закону України «Про охорону праці»).

6.12. Адміністрація зобов'язується за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, зберігати місце роботи на весь період до відновлення працездатності без визнання їх в установленому порядку інвалідами. Створити для працівників, які отримали інвалідність за місцем роботи, умови праці для подальшого виконання ними трудових обов'язків відповідно до медичних висновків.

6.13. Адміністрація, при використанні праці інвалідів, зобов'язується створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій МСЕК та інвалідних програм

реабілітації, вживати додаткових заходів щодо безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить рекомендаціям МСЕК.

6.14. Адміністрація підприємства зобов'язується проводити роз'яснювальну роботу щодо запобігання невиробничого травматизму з працівниками підприємства.

6.15. Адміністрація зобов'язується відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» дотримуватись нормативу працевлаштування інвалідів для роботодавців – 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу на рік.

6.16. Адміністрація зобов'язується здійснювати контроль за станом будівель і споруд, а також, за виведенням з експлуатації будівель і споруд, які знаходяться в аварійному стані, машин, механізмів, транспортних засобів, які не відповідають технічним вимогам з охорони праці.

6.17. Адміністрація зобов'язується організувати заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань, забезпечення фінансування заходів з охорони праці згідно з чинним законодавством України.

6.18. Адміністрація зобов'язується за рахунок коштів підприємства проводити навчання уповноважених трудових колективів структурних підрозділів з питань охорони праці, надавати їм вільний від основної роботи час (до 8 годин на місяць) із збереженням заробітної плати для залучення до перевірок стану умов, безпеки праці і розслідування нещасних випадків.

6.19. Адміністрація зобов'язується проводити за встановленими графіками навчання, інструктаж і перевірку один раз на рік знань з охорони праці працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі.

6.20. Адміністрація зобов'язується не порушувати законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених працівниками осіб з питань охорони праці.

6.21. Адміністрація зобов'язується забезпечувати відповідний вміст та укомплектування аптечок необхідними медикаментами.

6.22. Адміністрація зобов'язується при необхідності, залучати позаштатних технічних радників (експертів, спеціалістів) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки та гігієни праці.

6.23. Адміністрація зобов'язується своєчасно проводити атестацію робочих місць за умовами праці в порядку і строки, що визначаються законодавством (не рідше за один раз на 5 років), та за їх підсумками вживає заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я працівників факторів.

6.24. Адміністрація зобов'язується створювати і підтримувати належні виробничі та санітарно-побутові умови.

6.25. Адміністрація зобов'язується проводити додаткові виплати за рахунок власних коштів при відшкодуванні шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті членам їх сімей.

6.26. Адміністрація зобов'язується своєчасно забезпечувати проходження посадовими особами, працівниками під час прийняття на роботу і в процесі роботи необхідного інструктажу, навчання і перевірки знань з питань охорони праці, враховуючи функції та властивості різних категорій працівників.

6.27. Адміністрація зобов'язується включати в програми навчання з питань охорони праці вивчення і дослідження міжнародних норм у сфері безпеки і гігієни праці, зокрема Конвенцій МОП.

7. Гарантія діяльності представницьких організацій працівників

7.1. Адміністрація гарантує вільну організацію і діяльність ради трудового колективу або уповноважених трудовим колективом представників та проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

8. Відповідальність сторін і вирішення спорів

8.1. Матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок покладених на працівників трудових обов'язків, працівники несуть у випадках і в порядку, передбачених Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей» від 22.01.1996 р. №116.

8.2. У разі невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбачених цим договором, сторони несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

8.3. Спори між сторонами вирішуються у порядку, встановленому законодавством України.

8.4. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності за невиконання умов цього договору не виключає цивільної, матеріальної та інших видів відповідальності винних осіб.

9. Прикінцеві положення

9.1. Строк дії цього договору – до 31.12.2025 року.

9.2. Зміни і доповнення до цього договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді сторін.

9.3. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо сторонами чи уповноваженими ними представниками у порядку, обумовленому сторонами в окремій письмовій (або усній) угоді.

9.4. Сторони, що підписали цей колективний договір, щорічно не пізніше 15 січня звітують про його виконання і при необхідності приймають рішення про його зміну.


Договір підписали:

Від уповноваженого представника
трудового колективу:
Укладальник-пакувальник

 (Шевченко Н.А.)
(підпис)

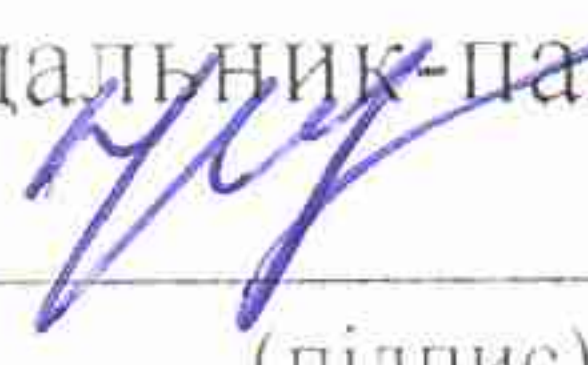
Від роботодавця:
Директор



 (Бабіч О.В.)
(підпис)

Додаток № 1
до колективного договору

«Погоджено»

Від уповноваженого представника
трудового колективу:
Укладальник-пакувальник
 (Шевченко Н.А.)
(підпис)
«17» січня 2020 року



«Затверджено»

Від роботодавця:
Директор
 (Бабіч О.В.)
(підпис)
«17» січня 2020 року

Штатний розпис
(Схема посадових окладів)
підприємства «ОРАНЖ ЛАЙФ»

вводиться в дію з 01.01.2020 р.

№	Посада	Код за класифіка- тором професій ДК 003:2010	Кількість одиниць	Посадовий оклад, грн.	Доплата до мінімального розміру заробітної плати	Місячний фонд оплати праці, грн.
1	Директор	1210.1	1	5850	-	5850
2	Головний бухгалтер	1231	1	4950	-	4950
3	Водій	8322	1	4950	-	4950
4	Діловод	4144	1	4950	-	4950
5	Комплектувальн- ик виробів	9322	1	4950	-	4950
6	Ливарник пластмас	8232	2	5450	-	10900
7	Обробник матеріалів	9322	2	4950	-	9900
8	Укладальник- пакувальник	9322	14	4950	-	69300
9	Інженер- конструктор	2149.2	1	5100	-	5100
10	Оператор ЧПУ	8211	2	4950	-	9900
11	Майстер виробництва	1222.2	1	4950	-	4950
	Всього		27			135700

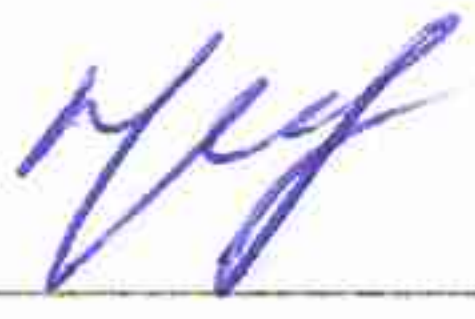
Головний бухгалтер


(підпис)

Храмцов А.М.

«Погоджено»

Від уповноваженого представника
трудового колективу:
Укладальник-пакувальник



(Шевченко Н.А.)

(підпис)

«17» січня 2020 року

«Затверджено»

Від роботодавця:
Директор



(Бабіч О.В.)

(підпис)

«17» січня 2020 року

**Положення
про оплату праці працівників «ОРАНЖ ЛАЙФ»**

Вводиться в дію з 01.01.2020 р.

Дане Положення розроблено відповідно до вимог Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» та інших законодавчих актів України та є складовою частиною колективного договору підприємства.

I. Загальні положення

Це положення розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та інших законодавчих і нормативних актів України з питань оплати праці на підприємствах.

Організація оплати праці на підприємстві спрямована на забезпечення винагороди працівника за працю залежно від складності та умов виконуваної роботи, його професійно-ділових якостей та результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

На підприємстві застосовується тарифна система оплати праці.

II. Організація оплати праці

1. Оплата праці працівників на підприємстві здійснюється за встановленими їм посадовими окладами, тарифними ставками або відрядними розцінками згідно із затвердженим штатним розписом.

2. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується, однак, не може бути нижчим за мінімальний встановлений розмір заробітної плати.

3. Місячна заробітна плата працівника, який виконує просту некваліфіковану працю та відпрацював повністю певну за цей період норму робочого часу, не може бути нижче встановленого мінімального розміру заробітної плати.

4. За суміщення професій (посад) адміністрація підприємства має право проводити доплати працівникам, які максимальними розмірами не обмежуються та визначаються наявністю одержаної економії ФОП за окладами суміщуваних працівників.

5. Керівник підприємства має право присвоювати кваліфікаційні розряди працівникам.

За допомогою додаткових коефіцієнтів керівник підприємства може враховувати ініціативність чи навпаки огріхи в роботі кожного працівника проягом місяця. Встановлення коефіцієнтів здійснюється згідно з наказом керівника.

6. Заробітна плата працівників нараховується:

- для почасовиків шляхом множення годинної тарифної ставки встановленого працівникові розряду на кількість фактично відпрацьованих годин;
- для відрядників: множенням встановлених на кожен виріб розцінок на фактичну кількість виготовленої продукції.

Працівникам підприємства (щомісячно, щоквартально) може нараховуватися премія у розмірі до 50% від встановленої тарифної ставки (посадового окладу).

7. У зв'язку з виробничою необхідністю (у випадках зменшення обсягів робіт або їх відсутності) адміністрація має право використовувати неповний робочий тиждень, неповний робочий день для працівників, відповідно до ст. 56 КЗпП України, та виплачувати заробітну плату за фактично відпрацьований час.

8. Адміністрація має право в залежності від результатів діяльності резервувати фонд заробітної плати протягом року для оплати працівникам:

- щорічних тарифних відпусток;
- матеріальної допомоги працівникам на оздоровлення при наданні їм щорічної тарифної відпустки ;
- ліків, медичного обстеження та лікування у випадках захворювання працівників;
- винагороди за вислугу років;
- винагороди за результатами роботи;
- на придбання путівок на санаторно-курортне лікування;
- одноразових виплат працівникам у зв'язку з виходом на пенсію в розмірі однієї або двох середньомісячної заробітної плати;
- оплату відпусток у зв'язку з навчанням та ін.

9. Адміністрація зобов'язується своєчасно проводити індексацію заробітної плати у зв'язку із зростанням споживчих цін у відповідності з чинним законодавством.

10. Адміністрація має право у міру зростання кваліфікації робітників переводити їх на більш кваліфіковані роботи при наявності достатнього їх обсягу, підвищуючи тарифний розряд в установленому законодавством порядку.

11. Проводити заміну норм часу у міру впровадження у виробництво організаційно-технічних заходів, що забезпечують зростання продуктивності праці погоджуючи з профсоюзним комітетом. Нові норми і розцінки доводити до відомості працівників не пізніше ніж за місяць до їх введення.

12. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні компенсується іншим часом відпочинку, або оплачується в подвійному розмірі, згідно зі ст. 107 КЗпП України.

13. Адміністрація має право з резервного фонду заробітної плати надавати протягом року працівникам безвідсоткові позички на:

- проведення весіль та поховань;
- придбання матеріальних цінностей (побутова техніка тощо);
- погашення заборгованості по комунальним платежам;
- оплату освіти в середніх і вищих навчальних закладах.

При необхідності окремі розділи цього Положення можуть переглядатися протягом року комісією, що складається з представників адміністрації і трудового колективу.

Головний бухгалтер

(підпис)

Храмцов А.М.

«Погоджено»

Від уповноваженого представника
трудового колективу:
Укладальник-пакувальник



(Шевченко Н.А.)

(підпис)

«17» січня 2020 року

«Затверджено»

Від роботодавця:

Директор



(Бабіч О.В.)

(підпис)

«17» січня 2020 року

ПОЛОЖЕННЯ про виплату матеріальної допомоги працівникам ТОВ «ОРАНЖ ЛАЙФ»

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Положення про виплату матеріальної допомоги працівникам підприємства розроблено у відповідності з чинним законодавством про працю, Генеральною та галузевою угодами, інструкцією зі статистики заробітної плати.

1.2. Положення передбачає порядок виплати матеріальної допомоги працівникам залежно від їх особистого вкладу в загальні результати роботи, за творчу активність та ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, а також, у зв'язку з важким матеріальним становищем сім'ї працівника або за сімейними обставинами: на оплату лікування працівників або членів їх сімей, оздоровлення дітей, для вирішення соціально-побутових питань.

1.3. Виплата матеріальної допомоги працівникам проводиться залежно від фінансових можливостей підприємства.

ІІ. УМОВИ НАДАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ

2.1. Залежно від фінансових можливостей підприємства при виході у щорічну відпустку працівникам підприємства може виплачуватися матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі, що встановлюється керівником підприємства за узгодженням з представником трудового колективу. Розмір матеріальної допомоги не повинен перевищувати середньомісячну заробітну плату працівника. Виплата матеріальної допомоги проводиться на підставі наказу керівника підприємства.

2.2. Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань у разі скрутного матеріального становища, хвороби працівника або членів його сім'ї, на оздоровлення дітей проводиться за заявою працівника на підставі наказу керівника підприємства. Розмір матеріальної допомоги встановлюється керівником підприємства в залежності від наявності коштів на її виплату.

2.3. Виплата матеріальної допомоги керівнику підприємства проводиться за рішенням Загальних зборів Учасників Товариства.

Головний бухгалтер




Храмцов А.М.

«Погоджено»


«Затверджено»

Від уповноваженого представника
трудового колективу:
Укладальник-пакувальник

Від роботодавця:
Директор


(підпис) (Шевченко Н.А.)
«17» січня 2020 року




(підпис) (Бабіч О.В.)
«17» січня 2020 року

**Комплексні заходи щодо забезпечення безпеки,
гігієни праці та виробничого середовища.**

№	Найменування заходів	Термін виконання	Сума засобів на їх реалізацію	Відповідальний виконавець
1	Забезпечення нормального температурного режиму на робочих місцях.	Постійно	Згідно кошторису	Бабіч О.В.
2	Проведення медичних оглядів працівників	1 раз на рік	Згідно кошторису	Бабіч О.В.
3	Забезпечення спецодягом у відповідності з типовими нормами.	По мірі зносу	Згідно кошторису	Бабіч О.В.
4	Придбання медикаментів для поповнення аптечок першої допомоги.	2 рази на рік	Згідно кошторису	Бабіч О.В.
5	Провести профілактичні випробовування заземлених пристроїв і електрообладнання.	1 раз на рік	Згідно кошторису	Бабіч О.В.

Директор




Бабіч О.В.

**ІНФОРМАЦІЯ
ПРО СКЛАД УПОВНОВАЖЕНИХ
ПРЕДСТАВНИКІВ СТОРІН, ЯКІ
УКЛАЛИ КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

Сторони уповноважили підписати колективний договір:

З боку трудового колективу:

Шевченко Наталя Анатоліївна	Укладальник-пакувальник	067-754-16-42
П.І.Б.		тел.

З боку роботодавця:


Бабіч Олена Володимирівна	Директор	098-303-00-12
П.І.Б.		тел.

ПРОТОКОЛ РОЗБІЖНОСТЕЙ СТОРИН ПРИ ПІДПИСАННІ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

В процесі обговорення колективного договору розбіжностей між сторонами не виникло. Сторони прийшли до єдиної угоди: договір укласти.


Від уповноваженого представника
трудового колективу:
Укладальник-пакувальник

Від роботодавця:
Директор



(підпис) (Шевченко Н.А.)





(підпис) (Бабіч О.В.)