

Затверджено  
на зборах трудового колективу  
ТОВ «ВІННЕРС ГРУП УКРАЇНА»  
“05” грудня 2019 р.

Директор



Янковський Борис

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**  
**між**  
**власником Товариства з обмеженою відповідальністю**  
**«ВІННЕРС ГРУП УКРАЇНА»**  
**та трудовим колективом**

КИЇВ 2019

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власника ТОВ "ВІННЕРС ГРУП УКРАЇНА" (далі – Товариство), єдиний Учасник Товариства – **Акціонерне товариство «Віннерс Груп, а.с.»**, юридична особа за законодавством Словачької Республіки, реєстраційний номер компанії: 44 092 890, з місцезнаходженням в м. Братислава 82105, Торговий центр I, Млинське Ніві, 73, Словачька Республіка (далі – Роботодавець або Адміністрація), в особі пана Крупника Дмитра Геннадійовича, що діє на підставі рішення Учасника від 05 грудня 2019 року, з однієї сторони, та **трудоий колектив Товариства**, в особі уповноваженого представника трудового колективу пані Степанової Олени Віталіївни, з іншої сторони, далі по тексту разом поіменовані – Сторони, уклали цей Колективний договір про наступне:

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Колективний договір укладено у відповідності до Закону України «Про колективні договори і угоди» та інших законів України, і він є таким, що визначає виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між Роботодавцем і трудовим колективом (працівниками).

1.2. Положення цього Колективного договору є обов'язковими для Сторін.

Якщо з будь-якої причини будь-яке положення цього Колективного договору є або стає недійсним чи таким, що суперечить вимогам закону, це не впливає на дійсність і чинність будь-якого або всіх інших положень цього Колективного договору. В такому разі, Сторони щонайшвидше розпочинають переговори для заміни положення, що втратило чинність або суперечить вимогам закону, таким чином, щоб, у зміненому вигляді, воно було чинним, дійсним і в максимально можливій мірі відображало початкові наміри Сторін стосовно відповідного питання.

1.3. Положення цього Колективного договору поширюються на всіх працівників Товариства і є обов'язковими як для Роботодавця, так і для кожного члена трудового колективу.

1.4. Жодна із Сторін, що уклали Колективний договір не може в односторонньому порядку зупинити виконання його положень.

1.5. Цей Колективний договір зберігає чинність у випадку зміни складу, структури і найменування Товариства, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутим за згодою Сторін. У випадку зміни власників Товариства чинність Колективного договору зберігається не більше року. В цей період Сторони повинні почати переговори про укладення нового або зміну цього Колективного договору.

1.6. У разі припинення дії цього Колективного договору з будь-яких причин його положення діють до укладення нового Колективного договору.

1.7. Для виконання даного Колективного договору в Товаристві можуть прийматись локальні нормативні акти за згодою з радою трудового колективу або у разі її відсутності за згодою уповноваженого на представництво трудовим колективом. Локальні нормативні акти не можуть погіршувати стан працівників у порівнянні з трудовим законодавством України та даним Колективним договором.

## 2. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Трудові відносини в Товаристві оформлюються укладанням трудового договору, безстрокового або на строк виконання певної роботи.

2.2. Жоден трудовий договір (контракт), що укладається Товариством з працівниками, не може суперечити цьому Колективному договору таким чином, щоб в порівнянні з останнім, права і інтереси працівника в трудовому договорі (контракті) були будь-яким чином погіршені. У випадку виникнення такого протиріччя, відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються не чинними.

2.3. Роботодавець та працівники Товариства зобов'язуються виконувати вимоги укладених трудових договорів. Роботодавець зобов'язаний передбачити в трудовому договорі (контракті) або розробити і затвердити для кожного працівника його основні функціональні обов'язки, ознайомити його з ними і вимагати їх виконання. В складі функціональних обов'язків або в трудовому договорі

(контракті) може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого працівника у випадку тимчасової відсутності останнього в зв'язку з хворобою, відпусткою або з інших поважних причин. При чому такі обов'язки можуть покладатись на іншого працівника з урахуванням його реальної можливості виконувати їх, мається на увазі урахування необхідної професійної підготовки та зайнятості під час виконання основних обов'язків.

2.4. Кожен працівник повинен добросовісно та якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження Роботодавця та уповноважених ним осіб, дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо відноситись до майна Роботодавця, на прохання Адміністрації негайно надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків, сприяти підтримці та розвитку іміджу Роботодавця, не розголошувати конфіденційну інформацію, яка стала йому відомою.

2.5. З метою перевірки кваліфікації та ставлення працівника до роботи, яка йому доручається, в укладеному з ним трудовому договорі (контракті) можуть бути передбачені умови про випробування. Строк випробування встановлюється відповідно до чинного законодавства. У випадку відсутності працівника в період випробування на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній. Якщо протягом строку випробування Роботодавець вирішить, що працівник не проявив необхідної для виконання його професійних обов'язків кваліфікації, ставлення до роботи та/або відповідності посаді, Роботодавець має право негайно припинити дію трудового договору (контракту) шляхом письмового повідомлення працівника.

2.6. Працівники можуть бути звільнені з Товариства у випадку змін в організації виробництва, під час скорочення чисельності або штату. У цих випадках вони персонально попереджаються Адміністрацією про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці Роботодавець пропонує кожному працівникові іншу роботу в тому ж Товаристві. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу в тому ж Товаристві, працівник звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Водночас Роботодавець згідно з вимогами чинного законодавства доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівників. У цьому випадку працівникам, що звільняються, виплачується вихідна допомога в розмірі не менше місячного заробітку.

2.7. Звільнення працівників з ініціативи Роботодавця у випадках, передбачених пунктом 2.6. цього Колективного договору, допускається тільки після використання усіх можливостей, як тих, що маютьесь так і додаткових, для забезпечення зайнятості в Товаристві.

2.8. Роботодавець зобов'язується здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів в Товаристві, метою чого є поліпшення умов праці працівників та забезпечення продуктивної зайнятості.

2.9. Працівник має право розірвати трудові відносини за власним бажанням в будь-який час, письмово попередивши Роботодавця за два тижні.

### **3. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ**

3.1. Заробітна плата виплачується в національній валюті України за місцем роботи або в безготівковому порядку на рахунки працівників. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше трьох днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а саме: виплата заробітної плати за першу половину місяця відбувається до 22 числа поточного місяця, за другу половину місяця – до 7 числа наступного місяця.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не меншим плати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

3.2. Роботодавець зобов'язується виплачувати працівникам заробітну плату в розмірі не нижче встановленого державою рівня мінімальної заробітної плати. Працівникам можуть виплачуватися премії, надбавки та інші види заохочення відповідно до укладених трудових договорів (контрактів) або за особливі трудові досягнення працівників.

3.3. Виплата працівникам додаткової заробітної плати здійснюється в залежності від фінансової спроможності Товариства за рішенням керівника.

3.4. Інформація про оплату праці працівників надається третім особам тільки у випадках, прямо передбачених чинним законодавством.

#### **4. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ, ПІЛЬГ**

4.1. Працівникам надаються гарантії, компенсації та пільги під час службових відряджень, переїзду на роботу в іншу місцевість, виконанні роботи в шкідливих та важких умовах праці, у випадках виробничого травматизму та професійних захворювань, а також в інших випадках, що передбачені чинним законодавством.

4.2. Працівники мають право на відшкодування витрат у зв'язку з службовими відрядженнями. За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) та середній заробіток.

4.3. Працівник може використовувати для господарських потреб Товариства, в тому числі під час службових відряджень власний автомобіль.

Компенсація за використання працівником власного автомобіля для виконання трудових обов'язків оформлюється шляхом подання працівником заяви з проханням дозволити використовувати власний автомобіль під час виконання трудових обов'язків та виданням Адміністрацією відповідного наказу про виплату компенсації.

#### **5. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ**

5.1. Тривалість робочого часу в Товаристві становить 40 годин на тиждень. В Товаристві встановлюється наступний режим праці, якого зобов'язуються дотримуватись усі працівники:

- початок роботи о 9.00
- закінчення роботи о 18.00
- перерва на відпочинок та харчування одна година з 13.00 до 14.00
- субота та неділя вихідні дні.

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

5.3. До певних категорій працівників Товариства може застосовуватися ненормований робочий день та гнучкий графік роботи. Список посад працівників Товариства, які працюють на умовах ненормованого робочого дня та гнучкого графіку роботи затверджується директором Товариства.

5.4. Робота у вихідні, святкові та неробочі дні компенсується наданням іншого дня відпочинку.

5.5. Тривалість щорічної основної відпустки для працівників Товариства встановлюється в розмірі не менше ніж 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Додаткові та соціальні відпустки надаються працівникам відповідно до норм чинного законодавства України.

5.6. Графік чергових (щорічних) відпусток затверджується Адміністрацією Товариства до 15 березня поточного року, для чого не пізніше 1 березня кожен працівник зобов'язаний подати Адміністрації заявку на відпустку. Під час визначення черговості відпусток враховуються сімейні та приватні обставини кожного працівника.

Працівник має право звернутися до Адміністрації з проханням переглянути затверджену заявку на відпустку не пізніше ніж за 14 календарних днів до запланованої дати відпустки. Прохання працівника про зміну дати відпустки може бути задоволено Адміністрацією. У випадку неможливості зміни дати відпустки, працівник зобов'язаний піти у відпустку у раніше затверджений час без будь-яких оскаржень.

Перелік категорій працівників, що мають право на надання відпустки в зручний для них час



регулюються чинним законодавством України.

5.7. За сімейними обставинами та з інших причин, що підтверджуються документами, працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк, обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.

## **6. УМОВИ РОБОТИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ**

6.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Роботодавця, який організує умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових нормативних актів з охорони праці.

6.2. До початку роботи за укладеним трудовим договором (контрактом) Роботодавець зобов'язаний:  
- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та Колективним договором;

- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;  
- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

6.3. Всі Працівники зобов'язуються без дозволу Роботодавця не знаходитися в приміщеннях Товариства з причин не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

6.4. Працівники мають право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо складеться ситуація, небезпечна для їх життя та здоров'я, а також для життя та здоров'я інших осіб і довкілля, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами). Працівники повинні негайно повідомити про це безпосереднього керівника або Роботодавця.

6.5. Роботодавець зобов'язується забезпечувати спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами спеціального захисту ті категорії працівників, праця яких пов'язана із небезпечними і шкідливими умовами, забрудненням або здійснюється у несприятливих температурних умовах.

6.6. Працівники повинні знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами та обладнанням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуальної і колективної безпеки. Постійний контроль за виконанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на Роботодавця.

6.7. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється відповідно до чинного законодавства України.

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання та перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

6.8. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм в користування (розпорядження) транспортні засоби, техніку, програмне забезпечення та інше майно Роботодавця тільки у виробничих цілях.

6.9. Працівники несуть відповідальність за вихід з ладу транспортних засобів, техніки, обладнання, що сталося з їх вини внаслідок неправильного використання, необережності та недбалості.

## **7. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВИХ ТА ІНШИХ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ**

7.1. Роботодавець гарантує свободу створення та діяльності професійних спілок, ради трудового колективу чи інших уповноважених представницьких органів з числа працівників, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу або зборів інших представницьких органів.

7.2. Роботодавець зобов'язується забезпечувати працівників приміщенням та, у випадку необхідності, оргтехнікою для проведення зборів трудового колективу або зборів професійної спілки трудового колективу.

7.3. Інтереси трудового колективу Товариства у період між загальними зборами трудового колективу представляє уповноважений на представництво трудовим колективом.

7.4. Роботодавець визнає повноваження уповноваженого представника трудового колективу в переговорах з питань регулювання трудових відносин та норм праці, заробітної плати, соціального захисту працівників Товариства.

## **8. ЗМІНА ФОРМИ ВЛАСНОСТІ**

8.1. Роботодавець зобов'язаний завчасно інформувати трудовий колектив про зміну форми власності Товариства та про всі інші зміни в діяльності Товариства.

## **9. УМОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВСТАНОВЛЕННЯ МІЖКВАЛІФІКАЦІЙНИХ (МІЖПОСАДОВИХ) СПІВВІДНОШЕНЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ**

9.1. Роботодавець встановлює фонд оплати праці виходячи з державних гарантій мінімальної заробітної плати, шляхом затвердження ставок оплати праці у штатному розкладі Товариства.

9.2. В будь-якому випадку мінімальні ставки заробітної плати працівників не можуть бути менше, ніж встановлений державою розмір мінімальної заробітної плати.

9.3. Встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці проводиться Роботодавцем шляхом затвердження штатного розкладу з урахуванням специфіки виду діяльності Товариства та необхідної кваліфікації працівників.

## **10. УЧАСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ У ФОРМУВАННІ, РОЗПОДІЛІ І ВИКОРИСТАННІ ПРИБУТКУ ТОВАРИСТВА**

10.1. Участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку Товариства не передбачається.

## **11. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ ТА ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ**

11.1. Товариство не здійснює будівництва житла та об'єктів соціально-побутового призначення. Роботодавець не надає житло для проживання працівників.

11.2. Роботодавець має право надавати за заявою працівника вільний час для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, для вирішення житлово-побутових проблем, протягом якого зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток.

11.3. У випадку, коли такий вільний час у зв'язку з виробничою необхідністю не може бути надано, Роботодавець зобов'язаний обговорити та погодити з працівником питання про надання такого вільного часу в інший час (день).

11.4. Уповноважений на представництво трудовим колективом зобов'язується:

- 1) здійснювати контроль за дотриманням правил реєстрації листків тимчасової непрацездатності;
- 2) здійснювати контроль за трудовою дисципліною працівників в Товаристві.

## **12. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ, ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ**

12.1. У Товаристві жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації, перепідготовці тощо.

12.2. Роботодавець зобов'язується:

- 1) створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- 2) забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із подружнім життям, вихованням дітей;
- 3) здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- 4) вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань у Товаристві.

12.3. З метою забезпечення рівних можливостей для всіх працівників в Товаристві забороняється будь-яка форма дискримінації як-то за ознаками мови, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного або соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання тощо.

### 13. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

13.1. У випадку невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбачених цим Колективним договором, Сторони несуть відповідальність згідно чинного законодавства. При цьому для притягнення осіб, що представляють Роботодавця, або профспілки, або інші уповноважені трудовим колективом органи, з вини яких порушено або було неналежно виконано зобов'язання за Колективним договором, до адміністративної відповідальності рада трудового колективу або представник Роботодавця направляє відповідну інформацію до органів (посадових осіб), уповноважених розглядати справи про адміністративні правопорушення, а для притягнення до кримінальної відповідальності – до правоохоронних органів.

До дисциплінарної відповідальності як посадові особи, так і працівники можуть бути притягнені тільки на підставі перевірки, під час якої з порушника будуть стягнені письмові пояснення.

13.2. Спори між Сторонами вирішуються в порядку, передбаченому законодавством України.

13.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності не включає цивільної, матеріальної або інших видів відповідальності винних осіб.

### 14. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

14.1. Строк дії цього Колективного договору становить один рік. Договір вступає в силу з дня підписання його обома Сторонами та діє протягом всього строку.

14.2. Якщо за місяць до закінчення строку дії даного Колективного договору жодна з Сторін письмово не заявить про внесення змін до нього, договір вважається пролонгованим на тих же умовах на кожний наступний календарний рік.

14.3. Зміни та доповнення до цього Колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися за згодою Сторін тільки в письмовій формі.

14.4. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється Сторонами або уповноваженими ними представниками. Сторони щорічно звітують про виконання Колективного договору на зборах трудового колективу.

14.5. Даний Колективний договір підлягає повідомній реєстрації відповідно до вимог чинного законодавства.

14.6. Даний Колективний договір складено в трьох примірниках: по одному для кожної з Сторін, і один примірник – для органу, що здійснює повідомну реєстрацію.

місто Київ "05" грудня 2019 року

від Працівників



(Степанова О.В.)

від Роботодавця



(Крупник Д.Г.)

Прошито, проку-

середомо

ВІННЕТ (см)

УІІ УКРАЇНА

ІННІЦІАЦІОНАЛЬНЕ  
до 42489303

ОПЛАЧЕНО

*[Handwritten signature]*

