

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

м. Київ

«18» січня 2021 року

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторонами цього колективного договору є: Товариство з обмеженою відповідальністю «БІТ СИСТЕМИ», в особі директора Буйлова Юрія Миколайовича, що діє на підставі Статуту (надалі іменується "Власник"),

та трудовий колектив ТОВ «БІТ СИСТЕМИ», в особі Алешнікова С.С.. (надалі іменується "Представник трудового колективу").

1.2. Цей колективний договір (надалі іменується Колективний договір) укладений відповідно до чинного законодавства України і є актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між Власником (уповноваженим ним органом) та трудовим колективом Товариства з обмеженою відповідальністю «БІТ СИСТЕМИ», на основі взаємного узгодження інтересів сторін.

1.3. Умови цього колективного договору є обов'язковими для Сторін, які його підписали. Ці умови у випадку будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують, у порівнянні з чинним законодавством України, становище працівників, інакше відповідні умови визнаються недійсними.

1.4. Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими як для Власника та його управлінського персоналу, так і для кожного члена трудового колективу підприємства.

1.5. Жодна із Сторін цього Колективного договору, не може в односторонньому порядку припинити його дію або виконання своїх зобов'язань за ним.

1.6. Умови цього колективного договору забезпечують рівні права та можливості працівників жінок і працівників чоловіків.

1.7. Власник зобов'язаний ознайомити щойно прийнятих працівників з колективним договором.

1.8. Цей Колективний договір підлягає повідомній реєстрації в Управлінні праці та соціального захисту населення Шевченківської районної у м. Києві державної адміністрації.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА, ПРАЦІ, ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Будь-який трудовий договір (контракт), укладений Власником із працівником, не може суперечити цьому Колективному договору у тому, що працівникові надається менше прав за трудовим договором (контрактом), ніж за цим Колективним договором.

2.2. Окрім визначених цим Колективним договором або чинним трудовим законодавством України випадків, Власник не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом), укладеним між Власником та працівником.

2.2.1. Власник зобов'язаний для кожного працівника передбачити в трудовому договорі (контракті) або розробити і затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника із ними та вимагати належного здійснення працівником його трудової функції.

2.2.2. Виконання працівником іншої трудової функції можливо, як виняток, виключно у разі нагальної необхідності у випадках тимчасової відсутності працівника, який виконує відповідну трудову функцію (в зв'язку з хворобою, відпусткою чи через інші важливі причини). Відповідне доручення працівникові

має даватися із обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто із урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.

2.2.3. У випадку передбаченому пп. 2.2.2. працівник має право на додаткову оплату.

2.3. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно, якісно і належно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, додержуватись дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження власника та уповноважених ними осіб, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів із охорони праці, дбайливо ставитися до майна власника, на прохання адміністрації підприємства негайно представляти звіти про виконання своїх безпосередніх обов'язків.

2.4. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у випадку зміни організації виробництва, при скороченні чисельності штату.

2.4.1. У випадках передбачених п.п. 2.4. цього Колективного договору працівники персонально попереджаються Власником про майбутнє звільненні не пізніше ніж за два місяці. При цьому Власник надає працівнику іншу роботу за спеціальністю, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від запропонованої йому роботи останній працевлаштовується самостійно.

2.4.2. При звільненні працівника за визначеною у п.п. 2.4. підставою йому виплачується заробітна плата за весь період наступного працевлаштування, але не більш ніж за три місяці з дня звільнення.

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

3. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ, СИСТЕМА, РОЗМІРИ ЗАРПЛАТИ ТА ІНШИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ВИПЛАТ

3.1. Заробітна плата виплачується за місцем роботи у національній валюті України два рази на місяць (аванс та зарплата) через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

3.1.1 У випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним днем – напередодні цього дня.

3.1.2. Заробітна плата за час чергової відпустки виплачується не менш ніж за 3 (не менше ніж за три) дні до початку відпустки.

3.2. Установити мінімальну заробітну плату в розмірі 100 % від мінімального рівня, встановленого державою.

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

3.4. Оплату робочого часу за періоди вимушених простоїв (з розрахунку місячної норми робочого часу) не з вини працівника проводити відповідно до чинного законодавства України, але не нижче мінімального розміру заробітної плати, гарантованого державою.

3.5. При укладанні трудового договору (контракту) керівник доводить до відома працівника розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, умови, відповідно до яких можуть змінюватися посадові оклади та утримання з заробітної плати.

3.6. Оплата праці, посадові оклади що діють на підприємстві, зазначаються в штатному розкладі, який затверджується наказом підприємства за підписом директора. Посадові оклади можуть переглядатися та змінюватись в результаті змін фінансової діяльності та фінансового становища підприємства:

3.7. Робота у святкові, неробочі і вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також робота у надурочний час, оплачується в подвійному розмірі.

3.8. Власником встановлюються додатковий вид трудових виплат у вигляді преміювання. Преміювання може здійснюватись в таких випадках:

- за результатами господарської діяльності підприємства за квартал
- за результатами господарської діяльності підприємства за рік
- за результатами проведення окремих господарських операцій
- до дня святкування державних та професійних свят

4. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ І ПІЛЬГ

4.1. Працівникам надаються гарантії, компенсації і пільги при службових відрядженнях, при переїзді на роботу в іншу місцевість і в інших випадках, передбачених чинним законодавством України.

4.2. Власником можуть встановлюватися наступні додаткові (не передбачені законодавством) гарантії, компенсації і пільги:

- безкоштовне харчування
- добровільне медичне страхування,
- компенсація за використання особистого автотранспорту,
- компенсація оплати мобільного зв'язку витрачених для службових потреб,
- надання безпроцентної поворотної позики (на термін та в сумі на власний розсуд власника),

5. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ

5.1. Власником встановлюється наступний режим роботи, що зобов'язуються дотримувати всі працівники:

5.1.1. початок роботи - 08.30,

5.1.2. закінчення роботи - 17.30,

5.1.3. закінчення роботи у п'ятницю - 16.15,

5.1.4. перерви для відпочинку і харчування - з 13.15 до 14.00,

5.1.5. субота і неділя - вихідні дні.

5.2. У робочий день, який передує святковим і неробочим дням (дню) тривалість роботи працівників скорочується на одну годину.

5.3. Власник зобов'язується погоджувати з представниками трудового колективу зміни тривалості робочого дня (тижня).

5.4. Працівники підприємства повинні бути повідомлені про надурочну роботу не менш ніж за одну добу до початку такої роботи.

5.5. Працівники підприємства за узгодженням з представниками трудового колективу мають право використовувати гнучкий графік роботи.

5.6. Тривалість щорічної відпустки для працівників Власника становить не менш ніж 24 календарних днів.

5.7. Графік чергових щорічних відпусток затверджується представниками трудового колективу та може корегуватися на протязі року.

5.7.1. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника.

5.7.2. Перелік категорій працівників, що мають право на надання відпустки в зручний для них час, визначений ст. 10 Закону України "Про відпустки".

5.8. За заявами працівників їм у разі наявності сімейних обставин й інших поважних причин можуть бути надані коротко термінові відпустки без збереження заробітної плати на строк, обумовлений угодою між працівником і Власником, тривалістю не більше 15 календарних днів.

5.10. Для окремих категорій працівників надаються наступні види додаткових відпусток: Рішення про надання такої додаткової відпустки

приймається власником за поданням представниками трудового колективу.

5.11. Усі працівники зобов'язуються без дозволу власника або представників трудового колективу не знаходитися в приміщеннях підприємства в неробочий

час з причин, не пов'язаних із роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

6. ПРИЙМАННЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

6.1. Умови трудового контракту, включаючи звільнення, не передбачені чинним законодавством України, підлягають узгодженню з представниками трудового колективу.

6.2. Кожен прийнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами Колективного договору під розписку.

6.3. Не допускається звільнення працівника в зв'язку з ліквідацією робочого місця, якщо до досягнення пенсійного віку йому необхідно пропрацювати 2 роки.

7. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

7.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Власника (уповноваженого ним органа), який організує умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, офісної техніки інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов нормативним актам з охорони праці.

7.2. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо при виконанні такої роботи створюється ситуація, небезпечна для їхнього життя і здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей і навколишнього середовища, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами).

7.3. Власник зобов'язується:

7.3.1. Затвердити комплексні організаційно-технічні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці із виділенням засобів на їхнє виконання.

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

7.5. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування (розпорядження) транспортні засоби, техніку й інше майно власника тільки в службових цілях.

8. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ

8.1. Власник гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, відвідування державних органів для рішення необхідних житло-побутових проблем працівників без проведення яких-небудь відрахувань із заробітної плати чи інших необґрунтованих санкцій.

8.2. З метою оздоровлення працівників щорічно Власником можуть видаватися санаторно-курортні і туристичні путівки за рахунок коштів підприємства.

8.3. На прохання працівників за рішенням Власника підприємство може виділяти безпроцентні позички:

8.3.1. для побутових потреб.,

8.3.2. для придбання автотранспорту, житла тощо

8.4. Власник може надавати безповоротну одноразову матеріальну допомогу у випадку:

- Дня народження;

- Весілля;

- Народження дитини;

- Поховання,

а також при настанні інших випадків, що спричиняють значні матеріальні витрати.

9. ГАРАНТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

9.1. Власник гарантує свободу організації і діяльності представників трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

9.2. Власник зобов'язаний завчасно інформувати трудовий колектив про проведення зборів трудового колективу.

10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН І ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

10.2. Спори між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним законодавством України.

10.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає притягнення винних осіб до цивільно-правової, матеріальної відповідальності.

11. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Строк чинності цього колективного договору – з дня його підписання представниками Сторін до "18" січня 2024 р

11.2. Положення цього Колективного договору діють до укладення нового або перегляду цього Колективного договору Сторонами.

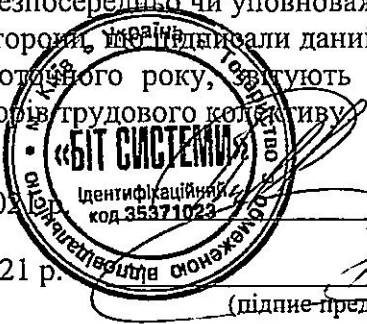
11.3. Зміни і доповнення до цього Колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді Сторін.

11.4. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється Сторонами безпосередньо чи уповноваженими представниками Сторін.

11.5. Сторони, укладши даний колективний договір, щорічно, не пізніше 01 травня поточного року, звітують про його виконання шляхом проведення загальних зборів трудового колективу.

"18" січня 2024 р.

"18" січня 2021 р.



В.М. Булюк

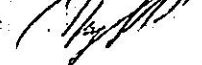
(підпис Власника)

С.С. Анисимов

(підпис представника трудового колективу)

Прош. та, прокумеровано
та екранен печаткою
5 (пять) аркушів

Директор ТОВ "БІТ СИСТЕМС"


Ю.М. Вуйлов