

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**Товариства з обмеженою відповідальністю
«Управляюча компанія «Виробниче житлове ремонтно –
експлуатаційне підприємство - 5»**

на 2020-2023 рр.

Виконана № 4 від 14.01.2020

СХВАЛЕНИЙ
загальними зборами
«11» січня 2020 р.
Протокол № 2

Зареєстрований «_____» 2020 р.

Набрав чинності з «_____» 2020 р.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

Цей колективний договір укладений на основі Закону України “Про колективні договори і угоди”, положень Генеральної угоди та інших актів чинного законодавства і є нормативним актом з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власника або уповноваженого ним органу.

Сторонами колективного договору є адміністрація в особі директора, який представляє інтереси Власника, далі ”Власник” і Комітет уповноважених представників трудового колективу, далі ”Представницький орган”.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства.

Зміни і доповнення до колективного договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін в такому порядку: зміни і доповнення на протязі 10 днів розглядаються сторонами і передаються на схвалення зборів трудового колективу.

Колективний договір, зміни і доповнення до колективного договору набирають чинності з дня його підписання.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники, повинні бути ознайомлені з колективним договором адміністрацією підприємства.

1. ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ.

1.1. Власник та Представницький орган зобов'язуються здійснювати заходи, спрямовані на підвищення ефективності виробництва, зростання прибутку і реалізації цілей, визначених Статутом підприємства і затвердженими Власником планами розвитку підприємства .

1.2. Вважати змінами в організації виробництва і праці:

- *реорганізація, модернізація виробництва;
- *перепрофілювання підрозділів;
- *структурні зміни в організації управління виробництвом;
- *впровадження нових, вдосконалення існуючих систем організації і оплати праці;
- *скорочення чисельності.

При наявності зазначених змін адміністрація має право застосовувати ч.3 і ч.4 ст.32 КЗпП України у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п.6 ст.36 КЗпП.

2. Представницький орган зобов'язується вживати заходів громадського впливу до працівників підприємства з метою підвищення трудової дисципліни; сприяти розвитку творчої ініціативи працівників підприємства з метою підвищення ефективності роботи, збільшення доходів підприємства та його працівників, зменшення нерациональних валових витрат виробництва і витрат робочого часу, поліпшення умов та безпеки праці.

3. Працівники підприємства зобов'язуються дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку та ефективно використовувати матеріальні і грошові ресурси.

2. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ЗАЙНЯТОСТІ.

2.1. Власник зобов'язується:

2.1.1. Сприяти забезпеченню зайнятості працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, скорочення чисельності працівників в межах економічних можливостей підприємства.

2.1.2. Попереджати працівників за 2 місяці про ліквідацію підприємства, деяких підрозділів, змін форм власності, повне або часткове припинення діяльності, що тягне за собою скорочення робочих місць або погіршання умов праці.

2.1.3. При обмеженості в забезпеченні продуктивності зменшувати або зовсім відмовлятись від сумісництва, суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування тощо.

2.1.4. Встановити, як пільгу для працівників, що вивільняються з підприємства на підставі п.1 ст.40 КЗпП України, переважне право повернутися на підприємство за наявністю вакансій при умові їх відповідності вимогам працевлаштування на конкретне робоче місце.

2.1.5. При виробничій необхідності створювати умови провадження гнучкого графіку роботи при умові якісного і своєчасного виконання робіт, випуску продукції та додержання вимог охорони праці.

2.1.6 У вихідні і святкові дні на підприємстві може запроваджуватись чергування для безперебійного розв'язання поточних невідкладних питань, які не входять до кола обов'язків працівників, що залучаються до чергування .

2.2. Сторони зобов'язуються:

2.2.1. Запобігати виникненню колективних і індивідуальних трудових спорів.

3.2. Працівники підприємства зобов'язуються:

3.2.1. Повно, якісно та у встановлені терміни виконувати виробничі завдання та службові обов'язки;

3.2.2. Сприяти підвищенню ефективності виробництва, покращанню якості продукції, росту продуктивності праці;

3.2.3. Берегти майно підприємства, зберігати комерційну таємницю;

3.2.4. Створювати та зберігати сприятливу трудову атмосферу в колективі, поважати права один одного.

3. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ.

3.1. Власник зобов'язується:

3.1.1. На виконання вимог КЗпП України і інших нормативних актів розробляти і вводити норми і нормативи для усіх категорій працюючих відповідно до ст.85 – 92 КЗпП України.

3.1.2. З метою контролю використання трудових затрат при погодинній оплаті праці працівникам встановлювати нормовані завдання.

3.1.3. Організація оплати праці на підприємстві здійснюється відповідно до Закону України «Про оплату праці», нормативних актів з питань оплати праці та нормування праці, КЗпП України.

3.1.4. Встановити мінімальну заробітну плату (тариф) у розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

3.1.5. Встановити основні системи оплати праці погодинну, погодинно-преміальну та відрядну. Визначати системи оплати праці в Положенні про оплату праці та Штатному розписі.

3.1.6. Розміри посадових окладів, тарифних ставок розробляється згідно Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України із змінами та доповненнями.

3.1.7. Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовлену трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі до 100% посадового окладу (тарифної ставки) відсутнього працівника, про що видається наказ директора.

3.1.8. Преміювання працівників проводиться на підставі наказів директора підприємства за підсумками робочого місяця.

3.1.10. Заробітну плату виплачується 15,26 числа кожного місяця, а у випадку якщо день заробітної плати збігається з вихідним днем – на передодні цього дня.

3.1.11. Умови матеріального забезпечення директора підприємства відображаються в штатному розписі. Заробітна плата директору за відпрацьований місяць виплачується разом з виплатою заробітної плати усім іншим категоріям працівників за відповідний період.

3.1.12. При запровадженні нових або зміні чинних умов оплати праці в бік погіршення повідомляти працівникам не пізніше як за два місяці до їх запровадження.

3.2. Представницький орган зобов'язується вживати заходів громадського впливу до працівників підприємства щодо сприянню своєчасного встановлення трудових норм і нормативів і обов'язкового їх виконання.

4.РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ.

4.1. Робочий час.

4.1.1. Для працівників на підприємстві встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з тривалістю робочого часу 40 годин на тиждень.

4.1.2. Встановити на підприємстві такий режим роботи :

- *для адмінуправлінського персоналу, ремонтно-будівельної бригади, електромонтерів, бригади ремонту і наладки(слюсарів-сантехніків та електрогазозварників), робітника з комплексного обслуговування й ремонту будинків*

початок роботи :-8.00

закінчення роботи – 17.00

перерва на обід – 12.00-13.00

вихідні дні - неділя

- *для двірників, робітників з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями:*

(з літній час: 01 березня -30 жовтня)

понеділок-п'ятниця

початок роботи - 6.00

закінчення роботи – 15.00

перерва на обід 10.00- 11.00

вихідний день – субота, неділя

(в зимовий час : 01 листопада -28 лютого)

понеділок-п'ятниця

початок роботи 7.00

закінчення роботи –16.00

перерва на обід -11.00- 12.00

вихідний день – субота, неділя

4.1.3. Працівникам безперервно діючих підрозділів Підприємства і де за умовами роботи не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з комітетом уповноважених представників трудового колективу запровадження підсумкового обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

Працівники цієї категорії залучаються до роботи в загальновстановлені вихідні та свяtkові дні. Цей час включається в місячну норму робочого часу.

4.1.4. Роботи у свяtkові, неробочі та вихідні дні, якщо вони не компенсиуються іншим часом відпочинку, сплачується у подвійному розмірі.

4.1.5. При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку встановленому графіками змінності.

4.1.6. У виняткових випадках на підприємстві можуть застосовуватися надурочні роботи, з обов'язковим обліком надурочних робіт для кожного працівника, у відповідності до трудового законодавства України. Надурочні роботи не можуть перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

4.1.7. У разі тимчасового зменшення обсягів виробництва на підприємстві може запроваджуватися режим неповного робочого часу (день, тиждень). Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу.

4.1.8. Залучення окремих працівників до роботи в установлений для них вихідні дні допускається в окремих випадках, передбачених законодавством, за письмовим наказом власника або уповноваженого ним органу (директора) Підприємства та за узгодженням з комітетом уповноважених представників трудового колективу. Робота у вихідній день може компенсуватися за погодженням сторін наданням іншого дня відпочинку.

4.1.9. Працівники зобов'язані вчасно приходити на роботу, дотримуватись встановленої тривалості робочого часу.

4.2 Час відпочинку.

4.2.1. Власник створює всі умови для відпочинку працівникам підприємства передбачені Главою 5 КЗпП України.

4.2.2. Сторони домовилися, що Власник у виняткових випадках в інтересах колективу для створення кращих умов для відпочинку може перенести день відпочинку на інший день, щоб об'єднати з найближчим свяtkovim днем;

4.2.3. Черговість надання щорічних відпусток визначається графіком, затвердженим директором підприємства за узгодженням з представниками трудового колективу в строк до 25 грудня поточного року.

При складанні графіка враховуються інтереси підприємства, особисті інтереси працівників і можливість для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток в межах, встановлених графіком, узгоджується між працівником і керівником структурного підрозділу. Працівник, через інспектора з кадрів чи особу, яка виконує його обов'язки зобов'язаний повідомити Власника про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до запланованої дати відпустки, шляхом складання заяви.

4.2.4. Для всіх повнолітніх працівників підприємства встановлюється щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарні дні. Для неповнолітніх працівників встановлюється відпустка терміном 31 календарний день на рік.

4.2.5. Інші види відпусток надаються працівникам відповідно до чинного законодавства і умовам колективного договору.

4.2.6. Надання відпусток оформлюється наказом директора Підприємства. Поділ відпустки на частини допускається на прохання працівника за умови, щоб основна її частина була не менше чотирнадцяти днів для дорослих і дванадцяти днів для осіб, менше вісімнадцяти років. Перенесення відпустки на інший строк допускається в порядку, встановленому чинним законодавством.

Забороняється ненадання щорічної відпустки протягом двох років підряд, а також ненадання відпустки працівникам, яким менше вісімнадцяти років, а також працівникам, які мають право на додаткову відпустку у зв'язку з шкідливими умовами праці.

4.2.7. Сторони домовились в обов'язковому порядку надавати відпустки працівникам без збереження заробітної плати (ст.25 Закону України "Про відпустки"), або з частковим збереженням заробітної плати чи відплатою одноразової матеріальної допомоги за рахунок прибутку підприємства.

4.2.8. Сторони домовились надавати працівникам щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (ст.ст.7, 8 Закону України "Про відпустки").

4.2.9. Сторони домовились встановити додаткову оплачувану понад передбачену законодавством тривалість відпусток:

- а) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років 10 календарних днів без урахування свяtkovih i неробочих днів (ст. 182-1 КЗпП);
- б) у зв'язку з навчанням працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва надаються додаткові оплачувані відпустки відповідно до Глави XIV КЗпП.
- в) відпустка батькам, чиї діти ідуть навчатись до 1 класу – 1 календарний день на початку навчального року.

4.2.10. Надавати працівникам короткострокові неоплачувані відпустки тривалістю не більше 15 календарних днів, окрім передбачених законодавством також у зв'язку:

- а) з одруженням працівника (його дітей) 5 календарних днів;
 - б) смертю членів сім'ї та родичів (чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер 5 календарних днів;
- а також:
- в) відпустка працівникам віднесеним до 3 та 4 категорії, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи строком 10 робочих днів щорічно;
 - г) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюються чинність Закону України "Про статус ветеранів війни", гарантії їх соціального захисту – тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

4.3 Працівникам забороняється:

- а) змінювати на свій розсуд розклад і графіки роботи;
- б) продовжувати або скорочувати тривалість роботи і перерви;
- в) передоручати виконання трудових обов'язків.

4.4. Власник та працівники підприємства зобов'язуються:

4.4.1. Дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, встановленого режиму праці, правил та інструкцій по охороні праці.

4.5 Забороняється в робочий час відволікання працівників від виконання професійних обов'язків, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

4.6 Підприємство зобов'язане організувати облік явки на роботу і закінчення робочої зміни працівників шляхом ведення табеля обліку використання робочого часу.

5. ОХОРОНА ПРАЦІ.

Власник і Представницький орган при вирішенні питань охорони праці керуються Законом України "Про охорону праці", статтями 153 - 173-1 "Охорона праці", статтями 174 – 186 "Праця жінок", статтями 187 – 199 "Праця молоді" Кодексу законів про працю України та іншим чинним законодавством про працю.

5.1. Власник визнає, що створення здорових і безпечних умов праці працюючих є його обов'язком, і він несе за це відповідальність. Для забезпечення здорових і безпечних умов праці **Власник зобов'язується:**

5.1.1. Забезпечити гарантії прав громадян на охорону праці, передбачених Законом України "Про охорону праці" (ст.6,7,9,20). При цьому:

*привести в належний стан робочі місця, механізми, обладнання у відповідність з вимогами правил і норм охорони праці , протипожежної безпеки , виробничої санітарії;

*виконати комплекс заходів по охороні праці, направлених на покращання умов і підвищення безпеки праці. Забезпечити облік коштів, які витрачаються на охорону праці;

*видавати працівникам, у відповідності з діючими нормами Закону спецодяг, спецвзуття і інші засоби індивідуального захисту безкоштовно (*Додаток 7*);

*створювати необхідні умови і забезпечувати в затверджені строки проходження медичного огляду працівниками підприємства ;

*сприяти потерпілим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в стриманні відшкодування заподіяної шкоди в органах фонду страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України;

*забезпечувати постійний контроль за дотриманням працівниками технологічних процесів, правил експлуатації машин , механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, використання засобів індивідуального захисту , виконання робіт відповідно до вимог нормативних документів по охороні праці;

*відсторонювати від роботи працівників у разі відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці;

*відсторонювати від роботи працівників в стані алкогольного та/або наркотичного сп'яніння.

*працюючим на роботах, пов'язаних із забрудненням, видавати безкоштовно мило та діючими нормативами (*Додаток 6*);

5.1.2. У випадках, коли виробнича травма виникла в результаті невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, що підтверджує комісія з розслідування нещасного випадку, розмір одноразової допомоги може бути зменшений трудовим колективом за поданням власника, але не більше ніж на 50 відсотків:
розмір зменшення:

*виконання роботи в стані алкогольного та/або наркотичного сп'яніння , якщо воно звільлось причиною нещасного випадку і коли сп'яніння потерпілого не було обумовлено використанням у виробництві технічних спиртів і інших речовин 50%,

*неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів про охорону праці, за які раніше були дисциплінарні стягнення - 50%,

*первинне свідоме порушення вимог техніки безпеки при обслуговуванні об'єктів і виконанні робіт з підвищеною небезпекою - 40%,

*первинне свідоме порушення правил поведінки з машинами, механізмами, пристроями, виконання технологічних процесів і робіт, які не є об'єктами з підвищеною небезпекою - 30%,

*невикористання виданих засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було: первинним - 20%, повторним - 40%.

5.1.3. Організовувати при необхідності спеціальні дільниці або робочі місця для працевлаштування інвалідів, підлітків, жінок, в тому числі з метою виведення жінок з важких робіт і робочих місць з несприятливими умовами праці.

5.2. Власник і представницький орган підприємства зобов'язуються:

5.2.1. Встановити матеріальну зацікавленість виробничих підрозділів за роботу без травм і аварій, розробити і впровадити порядок заохочення працівників за додержанням правил охорони праці;

5.2.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог щодо охорони праці.

5.2.3. Представницький орган зобов'язується сприяти й домагатися виконання в повному обсязі комплексних організаційно-технічних заходів щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці.

5.2.4. Сприяти і домагатися виконання в повному обсязі комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці.

5.3. Працівники зобов'язуються:

5.3.1. Знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

5.3.2. Додержуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

5.3.3. Проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

5.3.4. Співробітничати з Власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життя чи здоров'ю, або людей, які його оточують, і навколоїшньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

6. ПОБУТОВЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ.

6.1. Власник при наявності прибутку зобов'язується:

6.1.1. Виділяти кошти на лікування і оздоровлення працівників підприємства та членів їх сімей;

6.1.2. Надавати матеріальну допомогу працівникам підприємства у разі потреби;

6.1.3. Надавати безвідсоткові позики працівникам підприємства на придбання побутової техніки, сплати за навчання, покращення побутових умов та інші потреби;

6.1.4. Забезпечити всі дільниці підприємства очищеною привозною питною водою в бутлях;

6.1.5. В разі потреби обладнати кімнати приймання їжі та відпочинку та інші приміщення побутовою технікою та меблями, а саме: холодильниками, мікрохвильовими печами, електрочайниками, обігрівачами, вентиляторами, кондиціонерами.

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ.

7.1. Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що його укладли, чи уповноваженими ними представниками.

7.2. Сторони, що підписали колективний договір, взаємно звітуються про його виконання один раз на рік: в січні-лютому.

7.3. Відповіальність за порушення і невиконання колективного договору визначається статтями 41.1-41.3 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.

8.1. Цей колективний договір укладений терміном на 2020-2023 роки.

Він зустрічає в дію з дня підписання і діє до укладення сторонами нового колективного договору.

8.2. Зміни і доповнення до колективного договору вносяться за взаємною згодою сторін після попередніх колективних переговорів. Пропозиції щодо змін і доповнень повинні бути аргументовані.

8.3. Сторони домовилися, що в період дії колективного договору при умові виконання Власником його положень, працівники не висувають нових вимог, з питань, які охоплюються колективним договором і не використовують як засіб тиску на Власника зупинку роботи (страйк). Власник зобов'язується при дотриманні працівниками умов колективного договору не застосовувати масові звільнення.

8.4. Контроль за виконанням цього колективного договору, здійснюється сторонами, які його уклали. На загальних зборах здійснюється сторонами, які його уклали. На загальних зборах трудового колективу Власник і Представницький орган доповідають про виконання договірних зобов'язань.

8.5. Власник зобов'язується ознайомити всіх працюючих, а також щойно прийнятих на підприємство працівників з даним колективним договором.

8.6. Колективний договір складається у трьох примірниках, які зберігаються у кожної із сторін та у реєструючого органа і мають однакову юридичну силу.

За дорученням сторін колективний договір підписали:

Від адміністрації (власника)

І. В. Червінська
М.П.

«11» 06 2020 року

Від трудового колективу

Свинарчук А. С.

Т. Б. Побережна

Л. А. Сьома

О. Ю. Добровольська