

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
ТОВ «Медібор плюс»**

на 2020 - 2025 роки

**Схвалений
протоколом № 1 загальних зборів
трудового колективу ТОВ «Медібор
плюс» від 04 лютого 2020 р.**

Цей Колективний договір (надалі Договір) укладено з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця з питань, що є предметом цього Договору.

Положення і норми Договору розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Закону України «Про колективні договори і угоди», Господарського Кодексу, Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про відпустки» та інших актів законодавства.

Договір містить узгоджені зобов'язання Сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи підприємства, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

1. Загальні положення

1.1. Сторонами даного Договору є:

- Представник власника ТОВ «Медібор плюс», в особі директора Нагорної Мрії Василівни (надалі іменується «Роботодавець»), що представляє інтереси власників підприємства.
- Голова ради трудового колективу, що обраний відповідно до Протоколу № від 23.12.2019 року на загальних зборах, в особі Ільчук Ольги Олександрівни (надалі іменується «Представницький орган»), що представляє інтереси працівників підприємства.

1.2. Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішенні всіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

Заборонена будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

1.3. Сторони визначають даний Договір нормативним актом, на базі якого будуть вирішуватися і регулюватися всі соціально-економічні, трудові і виробничі відношення на підприємстві в період його дії.

1.4. Умови цього Договору є обов'язковими для Сторін, що його уклали. Ці умови у випадку будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як ті, що погіршують, у порівнянні з чинним законодавством України, становище

працівників, інакше відповідні умови визнаються недійсними.

- 1.5. Положення цього Договору поширюються на всіх працівників ТОВ «Медібо плюс» й обов'язкові як для Власника та його керівного персоналу, так і для кожного члена трудового колективу підприємства.
- 1.6.3 умовами Договору повинні бути ознайомлені всі працюючі в ТОВ «Медібо плюс», включаючи управлінський персонал, а також новоприйняті працівники.
- 1.7. Договір набирає сили з дня його підписання уповноваженими представникам сторін і діє доти, доки Сторони не підпишуть новий або не передивляться чинний.
- 1.8. Жодна із Сторін не може в односторонньому порядку припинити його дію або виконання своїх зобов'язань за цим Договором.
- 1.9. Дійсний Договір зберігає силу у випадку зміни складу та структури підприємства, а у випадку зміни назви підприємства та у випадку реорганізації підприємства він може бути переглянутий за згодою сторін. У випадку зміни власника ТОВ «Медібор плюс» дія Договору зберігається не більше одного року. У цей період сторони повинні почати переговори про укладення нового або зміну діючого Договору.
- 1.10. Сторони за невиконання зобов'язань по Договору несуть відповідальність згідно чинного законодавства України.
- 1.11. Зміни і доповнення до Договору протягом терміну його дії вносяться тільки при взаємній згоді Сторін.
- 1.12. Договір укладено на п'ять років. Він набирає чинності з моменту його підписання Сторонами та діє, у всякому разі, до укладення нового Договору.
- 1.13. Сторони розпочинають переговори з укладення нового Договору не пізніше ніж за три місяці до закінчення строку дії цього Договору, на який він укладався.

2. Організація виробництва і праці, зміни в організації виробництва і праці, забезпечення продуктивної зайнятості

- 2.1. Роботодавець та Представницький орган зобов'язуються вживати заходів для підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку та здійснення цілей, визначених Статутом підприємства.
- 2.2. Роботодавець зобов'язується:
 - визначити працівникам робочі місця, забезпечити їх матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань, норм праці та відповідними умовами праці,
 - роз'яснити кожному працівнику його права й обов'язки, ознайомити з цим колективним договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.
- 2.3. Представницький орган зобов'язується:
 - Сприяти дотриманню трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку
 - Консультувати працівників з питань трудових прав, соціального захисту.

- 2.4. Сторони зобов'язуються узгоджувати між собою всі акти ТОВ «Медібор плюс» з питань організації виробництва і праці,
- запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а разі виникнення прагнути їх розв'язання без зупинки виробничого процесу.,
 - забезпечити всі необхідні умови для ефективної роботи Комісії по розгляд індивідуальних трудових спорів.
- 2.5. Робітник має право реалізувати свої можливості продуктивної і творчої роботи шляхом укладення трудового договору.
- 2.6. Будь-який трудовий договір (контракт), що укладається Роботодавцем і працівником, не може суперечити цьому Договору в тому, що працівников надається менше прав за трудовим договором (контрактом), ніж за цим Договором. У випадку виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору визнаються недійсними.
- 2.7. При укладенні трудового договору може мати місце обумовлений за згодою сторін випробувальний термін із метою перевірки відповідності робітника роботі, що йому доручається.
- 2.8. Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовими договорами (контрактами). Роботодавець зобов'язаний для кожного працівника передбачити в трудовому договорі (контракті) або розробити і затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника з ними і вимагати належного здійснення працівником його трудової функції.
- 2.9. Виконання працівником іншої трудової функції можливо тільки у відповідності до чинного законодавства, лише у разі негайної 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 з обов'язковим урахуванням реально можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто з урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.
- 2.10. Кожен робітник зобов'язаний сумлінно, якісно і належно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і сумлінно, додержуватися дисципліни праці вчасно і точно виконувати розпорядження власників і уповноважених ними осіб, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна, на прохання адміністрації підприємства негайно надавати звіти про виконання своїх посадових обов'язків.
- 2.11. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосований тільки один з таких заходів стягнення:
- догана;
 - звільнення.
- 2.12. Розірвання трудового договору можливо з усіх підстав, передбачених у Кодексі законів про працю України.
- 2.13. Робітники можуть бути звільнені з ТОВ «Медібор плюс» у випадку змін в організації діяльності, або при скороченні чисельності штату. У цих випадках

вони персонально попереджаються Роботодавцем про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому Роботодавець має надати працівникові іншу роботу, з урахуванням його спеціальності, кваліфікації, трудового досвіду і стану здоров'я, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від запропонованої йому роботи останній працевлаштовується самостійно. При звільненні робітника за визначеною в цьому пункті підставою йому виплачується заробітна плата і компенсація за невикористану щорічну відпустку у сумі, належної до виплати на день звільнення, та вихідна допомога у розмірі не нижче середньомісячної заробітної плати.

4. Встановлення гарантій, компенсацій і пільг

- 4.1. Робітникам даються гарантії, компенсації і пільги, передбачені статтями 118-129, 174- 220 КЗпП України.
- 4.2. За умови наявності необхідних коштів, Роботодавець може сплачувати, за рахунок підприємства, повну або часткову вартість путівок на відпочинок і лікування до лікувально-оздоровчих закладів та закладів відпочинку для працівників і членів їх родин.
- 4.3. Роботодавець за власний кошт організовує та здійснює щорічні та періодичні медогляди працівників.
- 4.4. За згодою власників ТОВ «Медібор плюс», роботодавець може сплачувати, за рахунок коштів підприємства, повну або часткову вартість обстеження та/або

лікування працівників підприємства та членів їх родин.

- 4.5. За згодою власників ТОВ «Медібор плюс», роботодавець може сплачувати за рахунок коштів підприємства, повну або часткову вартість наступних заходів:
- навчання працівників;
 - навчання з відривом від виробництва з метою підвищення кваліфікації, набуття нової професії;
 - участь у семінарах, конференціях, симпозіумах, тренінгах та інших заходах.
- 4.6. На особисті потреби працівників може виділятися за плату службовий транспорт підприємства.
- 4.7. Роботодавець здійснює вищезазначені заходи матеріального заохочення до працівників на свій розсуд, виходячи з реальних фінансових можливостей підприємства.

5. Робочий час та час відпочинку

При регулюванні робочого часу сторони виходять з того, що нормальна тривалість роботи не може перевищувати встановлену чинним законодавством. Тривалість робочого часу встановлюється по п'ятиденному робочому тижню з двома вихідними днями на тиждень.

- 5.1. Режим роботи, зокрема, час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), час перерви на обід передбачаються правилами внутрішнього трудового розпорядку.
- 5.2. Для працівників підприємства (крім адміністративних працівників) встановлюється гнучкий режим робочого часу. Режим роботи регулюється графіками роботи, що складаються старшою медичною сестрою, затверджуються медичним директором і завчасно доводяться до відома працівників.
- 5.3. Для лікарського та середнього медичного персоналу встановлюється скорочений робочий час :
- для лікарів – 6 год., 36 хв.,
 - для молодших спеціалістів з медичною освітою – 7 год. 42 хв., обідня перерва – 30 хв).
- 5.4. На прохання працівника йому може бути встановлений неповний робочий день чи неповний робочий тиждень з оплатою праці пропорційно відпрацьованого часу.
- 5.5. Вихідні дні надаються відповідно до графіка виходу на роботу. Залучати робітників до роботи у вихідні (неробочі) дні дозволяється тільки як виняток за узгодженням із представницьким органом трудового колективу.
- 5.6. Використання робочого часу та відпочинку здійснювати відповідно до статей 50 - 84 КЗпП України, норм тривалості робочого часу на поточний рік.
- 5.7. Компенсація за роботу у святковий або неробочий день, у нічні години праці проводиться у відповідності до чинного законодавства.
- 5.8. Святковими і неробочими днями є: 1 січня - Новий рік, 7 січня і 25 грудня - Різдво Христове, 8 березня - Міжнародний жіночий день, 1 травня - День праці,

9 травня - День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги)
 28 червня - День Конституції України, 24 серпня - День Незалежності України
 14 жовтня – День захисника України, один день Пасхи (Великодня) і один день Трійці.

- 5.9. Якщо святковий або неробочий день припадає на вихідний день, то наступний за ним робочий день буде неробочим.
- 5.10. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, які працюють на умовах повного робочого тижня, скорочується на одну годину.
- 5.11. Всі види відпусток надаються робітникам у відповідності до Закону України «Про відпустки» та графіку відпусток на підставі заяви працівника. Працівники підприємства гарантовано отримують всі види відпусток, передбачені чинним законодавством.
- 5.12. Особам, що постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС і мають належно підтверджений статус, надаються щорічні відпустки, згідно п.22 ст. 20 ст. 21 Закону «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».
- 5.13. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про відпустки» установити щорічні додаткові оплачувані відпустки за особливий характер праці тривалістю календарні дні окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням:
- медичному директору,
 - заступникам медичного директора,
 - завідувачам відділень медичних центрів (лабораторій),
 - лікарям, біологам,
 - молодшим спеціалістам з медичною освітою.
- 5.14. Щорічна відпустка повної тривалості за перший рік роботи надається робітникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на підприємстві, а за другий і наступні роки - у будь-який час відповідного робочого року. У разі надання працівникові щорічної відпустки до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи, її тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою ст. 10 Закону України «Про відпустки».
- 5.15. Тривалість щорічної основної відпустки для всіх категорій працівників становить не менш як 24 календарних дні.
- 5.16. Графік черговості надання щорічних відпусток затверджується директором з погодженням з представницьким органом трудового колективу не пізніше 05 січня поточного року. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного робітника, а також окремі норми законодавства України.
- 5.17. З родинних обставин і інших поважних причин, робітникам за їхніми заявами можуть бути надані короткочасні відпустки без збереження заробітної плати і порядку та тривалістю, що визначені ст.ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки».
- 5.18. Всі робітники зобов'язуються без дозволу адміністрації не знаходитись на

території підприємства в неробочий час з причин, не пов'язаних із роботою, і не запрошувати на територію підприємства сторонніх осіб.

6. Охорона праці

- 6.1. Роботодавець повинен забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, устаткування, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов вимогам нормативних актів по охороні праці.
- 6.2. Основні комплексні заходи щодо дотримання нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням та аваріям наведені в Угоді по охороні праці працівників ТОВ «Медібор плюс»(додаток 2).
- 6.3. При укладенні трудового договору роботодавець інформує працівника під розписку про умови праці, наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівників на пільги і компенсації за роботу в таких умовах, відповідно до законодавства і колективного договору. Не допускаються до роботи працівники, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.
- 6.4. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, при якій створюється ситуація, небезпечна для життя і здоров'я, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами), а також для життя і здоров'я інших людей і навколишнього середовища. Працівники зобов'язані негайно повідомити про це безпосереднього керівника, або роботодавця. За період простою не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток (2/3 тарифної ставки).
- 6.5. Роботодавець зобов'язаний приймати всілякі міри для полегшення й оздоровлення умов праці робітників. Робітники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів по охороні праці, правила поведінки з устаткуванням, машинами, оргтехнікою, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального захисту, проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.(Додаток 3)
- 6.6. Роботодавець за власні кошти організовує періодичні медичні огляди працівників. Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати. Роботодавець, на прохання працівника або за власної ініціативи, має право організувати позачергове медичне обстеження, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці.
- 6.7. На час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

- 6.8. Работодавець зобов'язується забезпечувати безоплатно працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, милом, а також змиваючими і знешкоджуючими засобами, відповідно до встановлених норм. Забезпечувати своєчасну заміну або ремонт спецодягу, спецвзуття. Категорії працівників, які забезпечуються спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту (категорії працівників, які забезпечуються засобами індивідуального захисту наведені в додатку 4 до колективного договору)
- 6.9. Работодавець забезпечує відповідно до чинного законодавства здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.
- 6.10. Работодавець зобов'язаний відшкодувати робітникам фізичну шкоду, заподіяну ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків, а також моральну шкоду, заподіяну внаслідок небезпечних умов праці, на умовах і в порядку, передбачених статтями 173, 173-1 КЗпП України, статтями 11-13 Закону «Про охорону праці». Правилами відшкодування власником підприємства, установи та організації (уповноваженим ним органом) шкоди, заподіяної робітнику ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, затверджені постановою Кабінету Міністрів України № 472 від 23 червня 1993 р., іншими законодавчими актами України, даним колективним договором.
- 6.11. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, зберігається місце роботи та середня заробітна плата на весь період відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потереплим попередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи.
- 6.12. Работодавець зобов'язується створювати умови праці для інвалідів відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, не допускати залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час.
- 6.13. Работодавець зобов'язується проводити спільно з представницьким органом трудового колективу, своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій на виробництві.
За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії складаються акти за встановленими формами.
Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем
- 6.14. З усіх інших питань безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, порядку організації праці власник (уповноважений ним орган) і робітники керуються положенням Закону України «Про охорону праці» та даним Договором .

7. Гарантії діяльності трудового колективу та його представницьких органів

- 7.1. Работодавець гарантує свободу організації і діяльності трудового колективу,

- проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.
- 7.2. Роботодавець виділяє приміщення, засоби зв'язку, технічні засоби, за необхідності транспорт для забезпечення діяльності представницьких органів трудового колективу – Ради трудового колективу за Комісій по трудових спорах.
 - 7.3. Рада трудового колективу не втручається в адміністративну діяльність підприємства, крім випадків, коли таке втручання відповідає законодавству України або положенням цього договору.
 - 7.4. Робітники підприємства через загальні збори трудового колективу можуть вносити пропозиції по поліпшенню роботи на підприємстві, а також із питань соціально-культурного і побутового обслуговування робітників.

8. Відповідальність сторін, вирішення спорів

- 8.1. У випадку невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбачених цим договором, сторони несуть відповідальність, відповідно до чинного законодавства.
- 8.2. Особи, винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.
- 8.3. До дисциплінарної відповідальності як посадові особи, так і робітники можуть бути притягнуті лише на підставі перевірки, у ході якої від порушника будуть вимагатись письмові пояснення.
- 8.4. Суперечки між сторонами вирішуються в порядку, установленому законодавством України. Працівник має право оскаржити дисциплінарне стягнення, звернувшись в комісію по трудових спорах, що діє на підприємстві.
- 8.5. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності не виключає матеріальної або інших видів відповідальності винних осіб.

9. Заключні положення

- 9.1. Зміни і доповнення до цього Договору впродовж терміну його дії можуть вноситися при взаємній згоді сторін.
- 9.2. Умови даного Договору обов'язкові для виконання всіма працівниками підприємства, а також Власником або уповноваженим ним органом.
- 9.3. Контроль за виконанням Договору здійснюється безпосередньо сторонами або уповноваженими ними представниками в порядку, обговореному сторонами в окремій письмовій (або усній) угоді.
- 9.4. Сторони, що підписали даний Договір, не менше 2-х разів на рік звітують про

його виконання.

9.5. Цей Договір складений у двох примірниках, що зберігаються у кожної із сторін, і мають однакову юридичну силу.

Підписали:

Директор
ТОВ «Медібор плюс»
_____ М.В. Нагорна

Голова ради трудового колективу
ТОВ «Медібор плюс»
_____ О.О. Ільчук

04 лютого 2020 року



Колективний договір
ТОВ «Медібор плюс»

Прошито та пронумеровано
17 (сімнадцять) аркушів

Директор

М.В. Назаренко

