



ДЕСНЯНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Закревського, 87-Д, м. Київ, 02064, тел. (044) 530-42-22, 530-16-16
E-mail: upsz_desnrda@kmda.gov.ua Код ЄДРПОУ 37501611

18.05.2023 № 36 - 1065
на № _____ від _____

Товариство з обмеженою
відповідальністю «СТРІМЛАЙТ»

Про реєстрацію колективного договору

Управління соціального захисту населення Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації повідомляє, що поданий на повідомну реєстрацію колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Вашої установи на 2023 - 2024 роки зареєстровано, про що до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них внесено відповідний запис за № 3656/3169 від 18.05.2023.

При цьому відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» пропонуємо сторонам подати на реєстрацію зміни і доповнення до колективного договору з врахуванням рекомендацій та зауважень викладених у додатку.

Додаток: на 2 арк. у 1 прим.

Заступник начальника Управління –
начальник відділу

Лариса ПЕЧОНКІНА

1. Розділ «ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, РОБОЧИЙ ЧАС, ЗАЙНЯТІСТЬ»:

- п. 2.2. – Доповнити наступними положеннями:

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Вимоги частин першої - третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період (стаття 49-2 КЗпП України).

- п. 2.7. - Доповнити положеннями статей Закону України «Про відпустки»:

стаття 17. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;

стаття 18. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

стаття 19. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

стаття 19.1. Відпустка при народженні дитини;

стаття 25. Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку;

стаття 26 Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін.

А також статтю 83 КЗпП України Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки.

2. Розділ «ОПЛАТА ПРАЦІ»:

- п. 3.14. - Доповнити наступними положеннями статті 116 КЗпП України щодо строків розрахунку при звільненні: «Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму».

- Передбачити зобов'язання щодо здійснення оплати праці працівників в першочерговому порядку відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати» від 21 жовтня 2004 року № 2103-IV в частині пункту 1 та підпункту 1) пункту 2 а саме: «Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці», частина 5 статті 97 КЗпП України.

3. Розділ «ОХОРОНА ПРАЦІ»:

- Відсутні зобов'язання адміністрації щодо витрат на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці».
- Не передбачено навчання керівника та відповідальних осіб з питань охорони праці.
- Не передбачено шоквартальне проведення аналізу стану справ з охорони праці з прийняттям необхідних заходів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності.
- Не передбачено зобов'язань щодо забезпечення надійності і безпечної експлуатації будівель, споруд та інженерних мереж.
- Відсутній порядок відсторонення від роботи працівника, який перебуває в стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння.
- Не передбачено придбання для кабінетів, куточків з охорони праці технічних засобів навчання, засобів агітації і пропаганди, плакатів, пам'яток тощо.

4. Розділ «СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ»:

- п. 5.2. – Звертаємо Вашу увагу та те, що оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором провадиться, відповідно до статті 23 Закону України «Про відпустки», з прибутку, що залишається на підприємстві після сплати податків та інших обов'язкових платежів до бюджету або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

Рекомендуємо зазначити джерело фінансування для оплати цих відпусток.

- п. 5.3. – Рекомендуємо зазначити джерело фінансування для оплати зазначеної пільги.

- Рекомендуємо доповнити розділ наступними положеннями з питань соціально-економічного захисту працівників:

Надання гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків з урахуванням вимог статті 119 КЗпП України.

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до статей 17 та 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV.

Забезпечення соціального захисту ветеранів праці відповідно Постанови Верховної Ради України від 11.12.2003 р. № 1390-IV «Про стан забезпечення в Україні встановлених чинним законодавством соціальних, економічних, правових і конституційних гарантій у сфері соціального захисту ветеранів праці».

Розробка та здійснення заходів направлених на профілактику ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями.

Головний спеціаліст
т.530-13-32



Олена Яковенко

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією та трудовим колективом

ТОВ «Стрімлайт»
Код ЄДРПОу 39894656
На 2023-2024 роки

Схвалено на зборгах трудового колективу
"06" квітня 2023р.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Сторонами даного колективного договору є:
- директор Стародуб Ірина Миколаївна _____
з однієї сторони, і наймані працівники малого підприємства в особі
_представника колективу _____
_головний бухгалтер Конькова Валентина Миколаївна _____, з другої сторони.
- 1.2. Колективний договір укладений на основі чинного законодавства України, прийнятих сторонами зобов'язань і є правовим актом, який регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між власником і найманими працівниками на основі взаємного узгодження інтересів сторін.
- 1.3. Предметом даного договору є переважно додаткові порівняно з чинним законодавством, положення з оплати і умов праці, соціально-житлово-побутового обслуговування працівників підприємства гарантії, які надаються власником.
- 1.4. Колективний договір поширюється на всіх працівників, прийнятих на підприємство на умовах найму.
- 1.5. Сторони підтверджують реальність забезпечення прийнятих зобов'язань і обов'язковість виконання умов даного договору.
- 1.6. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін і діє 2 роки (до укладення нового).
- 1.7. У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року.
- 1.8. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

2. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР, РОБОЧИЙ ЧАС, ЗАЙНЯТІСТЬ

Власник зобов'язується:

- 2.1. Забезпечити для працівників умови, необхідні для успішного виконання ними прийнятих на себе обов'язків, надати робочі місця, виділити необхідні для роботи засоби та пристрої.
- 2.2. При об'єктивній необхідності проводити скорочення чисельності працівників на основі консультації з трудовим колективом вживати заходи щодо зниження його негативних наслідків.
- 2.3. Працівникам, попередженим про звільнення у випадку скорочення чисельності (штату) працівників, надавати час для пошуку нової роботи.
- 2.4. При регулюванні робочого часу на підприємстві сторони виходять із того, що нормальна тривалість роботи не може перевищувати 40 годин на тиждень.
- 2.5. Робочий час починається і закінчується в час, встановлений Правилами внутрішнього трудового розпорядку.
- 2.6. Максимальна тривалість робочої зміни не повинна перевищувати:
- 8 годин у нормальних умовах праці;
- 6 годин у шкідливих, важких і небезпечних умовах праці;
- 7 годин у нічний час.
- 2.7. Власник зобов'язується надавати всім категоріям працюючих щорічну оплачувану відпустку терміном 24 календарних днів.

2.8 Професійковий представник зобов'язується:

- здійснювати контроль за забезпеченням встановлених режимів праці та відпочинку;
- забезпечувати захист прав та інтересів вивільнюваних працівників, а при необхідності і виплату їм матеріальної допомоги;
- не знімати з професійкового обліку вивільнюваних за скороченням штату працівників до їх працевлаштування з тим, щоб вони могли скористатися пільгами, встановленими на підприємстві.

3. ОПЛАТА ПРАЦІ

Власник зобов'язується:

- 3.1. Виплачувати заробітну плату працівникам за повністю відпрацьований місяць не менше мінімального рівня зарплати, діючого в Україні.
- 3.2. Розміри заробітної плати працівників визначати згідно з штатним розкладом (додається).
- 3.3. Розмір місячної заробітної плати працівника, визначеної на безтарифній основі, не може бути менше місячного заробітку, виходячи з тарифної ставки працівника відповідного кваліфікаційного розряду.
- 3.4. Працівникам, виконуючим поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу іншої професії (посади) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника, проводиться доплата за суміщення професій (посад) у розмірі до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника.
- 3.5. За розширену зону обслуговування або збільшення обсягу виконуваних працівником робіт встановлюється доплата у розмірі 20% тарифної ставки (окладу).
- 3.6. Забезпечити виплату заробітної плати та відпускних працівникам, що йдуть у відпустку, не пізніше ніж за 3 робочих дні до її початку.
- 3.7. Встановити винагороду (Положення додається) за працю понад встановлені норми (доплати, надбавки, компенсаційні виплати), в тому числі:
 - за трудові успіхи та винахідливість;
 - особливі умови праці.
- 3.8. Встановити премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій (положення додається).
- 3.9. Оплату працівників окремих підрозділів підприємства, які виконують роботи (надають послуги), не властиві основній діяльності, встановлювати з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких вони належать за характером виробництва.
- 3.10. Час простою не з вини працівника оплачувати в розмірі не менше двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).
- 3.11. Виплачувати заробітну плату не рідше двох разів на місяць - 1 і 15 числа кожного місяця.
- 3.12. Компенсувати працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку з затримкою її виплати.
- 3.13. Проводити індексацію заробітної плати у порядку, не менше розміру, встановленому чинним законодавством.
- 3.14. При звільненні працівника виплачувати належні йому суми в день звільнення.
- 3.15. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення повідомляти працівникам не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження або зміни, заздалегідь погодивши своє рішення.

4. ОХОРОНА ПРАЦІ

Власник зобов'язується:

- 4.1. При укладанні трудового договору інформувати працівника про стан умов праці на робочому місці, можливі наслідки та пільги і компенсації, які йому належать, за роботу в шкідливих умовах.
- 4.2. Забезпечувати здорові і безпечні умови праці.
- 4.3. Виконати у повному обсязі комплексні заходи по охороні праці, техніці безпеки та промсанітарії.
- 4.4. Своєчасно видавати працівникам підприємства, згідно з санітарно-гігієнічними вимогами і нормами, спецодяг, спецвзуття, інші заходи індивідуального захисту.
- 4.5. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та спеціалістами вимог Закону України "Про охорону праці, нормативних актів, технологічних процесів, графіків ремонту устаткування та вентиляції. Профспілковий представник зобов'язується:
- 4.6. Організувати контроль за використанням фонду охорони праці, правильним нарахуванням розміру відшкодування шкоди, заподіяної працівникові, своєчасним забезпеченням працюючих спецодягом, інше.
- 4.7. Проводити аналіз і перевірку умов праці та вносити пропозиції керівництву підприємства щодо їх поліпшення.
- 4.8. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та профзахворювання, і надалі виробити заходи для їх попередження.
- 4.9. Здійснювати контроль за станом охорони навколишнього середовища, виробничої санітарії, побутових умов працівників, добиватися від власника виконання норм по охороні праці.

5. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ГАРАНТІ

- 5.1. Надавати працівникам, які потребують покращення житлових умов, безпроцентний кредит для ремонту чи будівництва житла на суму 5000,00 грн.
- 5.2. Надавати додатково оплачувані відпустки працівникам у разі народження дитини або смерті члена сім'ї тривалістю 3 календарних дні.
- 5.3. Жінкам, що мають дітей, які вчаться в 1-4 класах, надавати додатково оплачуваний день відпочинку в перший день кожного учбового року.
- 5.4. Надавати матеріальну допомогу на придбання ліків працівникам, які знаходяться в лікарні.
- 5.5. Виділяти транспортні засоби працівникам для їх господарсько-побутових потреб по тарифах, погоджених з директором.
- 5.6. У разі смерті працівника підприємству брати на себе витрати по організації поховань на суму не більше 10000,00 грн.
- 5.7. Власник зобов'язується своєчасно і в повному обсязі сплачувати страхові внески до персоналізованого обліку відомостей у системі обов'язкового державного пенсійного страхування та інформувати працівників про суму сплачених страхових внесків. Профспілковий представник зобов'язується:
- 5.8. Організувати разом з власником відпочинок дітей в літній період, а також проводити для них новорічні свята.
- 5.9. Інформувати трудовий колектив про наявність путівок в санаторії, пансіонати та їх розподіл.

5.10. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності.

5.11. Здійснювати контроль за своєчасним поданням роботодавцями до органів Пенсійного фонду достовірних відомостей про стаж і заробіток, страхові внески, інформуванням роботодавцями працівників про суму сплачених страхових внесків.

7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства та за ініціативою однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення зборами працівників і підписання сторонами.

7.2. У п'ятиденний термін після підписання колективного договору власник подає його на реєстрацію у відповідні органи і після реєстрації доводить до відома всіх працівників.

7.3. Контроль за виконанням договору здійснюють обидві сторони, які підписали його.

7.4. Сторони щорічно звітують про виконання колективного договору на зборах трудового колективу і раз у півріччя - на розширеному засіданні трудового колективу та власника. Із звітом виступають керівники сторін, які підписали договір. Про результати інформується трудовий колектив.

7.5. За три місяці до закінчення дії колективного договору сторони вступують в переговори по укладанню нового договору.

7.6. Для ведення переговорів по укладанню колективного договору і підведення підсумків його виконання, а також розгляду конфліктних ситуацій і суперечностей по колективному договору утворюється двостороння комісія.

Колективний договір підписано

Від власника
М.П. _____
Дата 10.04.2023

Від трудового колективу / профспілкової представни
М.П. _____
Дата 10.04.2023

Товариство з обмеженою відповідальністю

«СТРІМЛАЙТ»

ЄДРПОУ 39894656
ПІН № 398946526533

АДРЕСА: 02660 м. КИЇВ,
вул. Магнітогорська буд. 1

Положення про преміювання.

Премія нараховується й виплачується за результатами виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємства або окремих працівників.

Розміри та причини преміювання визначаються директором підприємства.

Для керівних працівників показниками, за які їх преміюють, є показники прибутковості, рентабельності підприємства.

Виплата премій не здійснюється, якщо є об'єктивні підстави або через дефіцит коштів.

Директор

Стародуб І.М.

Від трудового колективу (профспілковий представник)

Копилова В.М.



Товариство з обмеженою відповідальністю
«СТРІМЛАЙТ»

ЄДРПОУ 39894656

02660, м.Київ, вул. Магнітогорська,1

Витяг з протоколу збору трудового колективу ТОВ «Стрімлайт» від 06.04.2023 року

Протокол №1 від 06.04.2023р.

Присутні: директор Ірина Стародуб, працівники підприємства: Конькова В.М., Міщенко О.Р.,
Самотохін А.О., Саматохін А.А., Лініченко А.О..

Постановили:

1. Призначити представником трудового колективу ТОВ «Стрімлайт» головного бухгалтера
Валентину Конькову.
2. Прийняти колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом ТОВ «Стрімлайт» на
2023-2024 роки.

Директор _____ Стародуб І.М.

Предстаавник колективу _____ Конькова В.М.

4



Коллективний договір
ТОВ «Стримлайт»
зім'яє в кількості
сім листів.
Директор Бароцький І.
І. Бароцький

Мені додала
копію
Квитоків Ват. Д. У.

