

Затверджено  
Протоколом №2  
Загальних зборів  
трудового колективу ТОВ  
«САНФОРТ-П»  
від 03 лютого 2024 р.

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ « САНФОРТ-П»  
на 2024 – 2026 рр .**

м. Київ

«03» лютого 2024 р.

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «САНФОРТ-П»**  
(Україна, 02081, місто Київ, вулиця Здобувівська, будинок 7д, корпус 3, офіс 404, ідентифікаційний код 38336495), в особі директора **Плакущого Олега Івановича**, який діє на підставі Статуту з однієї сторони

і **трудоий колектив ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ « САНФОРТ-П»** (далі - Товариство), в особі вибраного і уповноваженого представника ради трудового колективу, **Попова Дмитра Олександровича**, який діє на підставі Протоколу № 2 Загальних зборів трудового колективу **ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «САНФОРТ-П»** від 03 лютого 2024 року з другої сторони, надалі поіменовані як сторони,

уклали цей Колективний договір (далі - Договір) відповідно до Кодексу законів про працю України і Закону України «Про колективні договори і угоди» з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів Товариства (власниками підприємства/ їх уповноваженими особами, далі – «адміністрація, роботодавець») і працівників Товариства (далі – «працівники»).

**1. Загальні положення**

1.1. Сторони визнають повноваження одна одної й зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання Договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань, що є предметом Договору.

1.2. Умови цього Договору є обов'язковими для Сторін, що його підписали. Ці умови у випадку будь-яких спорів і розходжень не можуть трактуватися як погіршуючі становище працівників порівняно з діючим законодавством України.

1.3. Положення цього Договору поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими як для власників і управлінського персоналу, так і для кожного члену трудового колективу.

1.4. Жодна із Сторін, що підписала Договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його умов.

**2.1. Роботодавець зобов'язується:**

2.1.1. Відповідно до статутних завдань своєчасно та у повному обсязі забезпечувати працівників Товариства матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання працівниками своїх обов'язків та створювати належні умови праці.

2.1.2. Вдосконалювати систему матеріального і нематеріального заохочення працівників з метою підвищення продуктивності праці, раціонального та ощадливого використання обладнання, матеріальних та інших ресурсів.

**2.2. Працівники зобов'язуються:**

2.2.1. Дбайливо ставитися до майна Товариства, ощадливо використовувати виробничі ресурси та матеріальні цінності.

2.2.2. Використовувати надані у розпорядження обладнання, техніку, транспортні засоби та інше майно Роботодавця лише в інтересах Товариства.

2.2.3. Утримуватись від організації страйків під час дії Договору за умови виконання Роботодавцем його положень.

### **2.3. Сторони зобов'язуються:**

2.3.1. Оперативно вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). У разі їх виникнення вчиняти дії щодо врегулювання спору шляхом переговорів, визначеному законодавством у порядку, без призупинення діяльності Товариства.

## **3. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивної зайнятості**

3.1. Товариство визначає кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі. Дискримінація заборонена.

3.2. Кожний працівник має особисто виконувати свої обов'язки, працювати сумлінно та якісно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця дотримуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитись до майна Товариства, на запит керівництва надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

3.3. Товариство зобов'язане розробити та затвердити для кожної посади, передбаченої штатним розписом, посадову (робочу) інструкцію, ознайомити працівників з посадовими (робочими) інструкціями. У посадовій (робочій) інструкції може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого працівника у випадках тимчасової відсутності останнього (хвороба, відпустка, відрядження, чи з інших важливих причин). При покладанні таких додаткових обов'язків на працівника Роботодавець повинен враховувати реальні можливості їх виконання, тобто з урахуванням професійної підготовки такого працівника, кваліфікаційних вимог, які ставляться до посади тимчасово відсутнього працівника та завантаженість працівника, на якого покладаються додаткові обов'язки.

## **4. Нормування і оплата праці, встановлення норми, системи, розмірів заробітної плати й інших видів трудових виплат.**

### **4.1. Система оплати праці.**

4.1.1. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків працівника та результатів його праці і господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

4.1.2. У разі прийняття особи на роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

4.1.3. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

4.1.4. Заробітна плата виплачується роботодавцем шляхом перерахунку на зарплатні карткові рахунки двічі на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачують напередодні. Заробітну плату за час відпусток виплачують не пізніш ніж за три дні до початку відпустки.

4.1.5. При прийнятті на роботу Товариство доводить до відома працівників розмір, порядок і термін виплати заробітної плати, умови згідно з якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.

4.1.6. Роботодавець несе персональну відповідальність згідно із законодавством за виникнення заборгованості із заробітної плати.

## **4.2. Складові розміру заробітної плати та матеріальне стимулювання.**

4.2.1. Залежно від професії, кваліфікації працівника, складності та умов виконуваних робіт, Роботодавець використовує диференційовані тарифні ставки, посадові оклади для оплати праці зі збереженням міжпосадових співвідношень в оплаті праці керівників, фахівців і робітників.

4.2.2. Структура заробітної плати складається з: основної заробітної плати, яка становить обов'язкову винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Основна заробітна плата не може бути меншою встановленого законодавством України розміру мінімальної заробітної плати.

4.2.3. З метою посилення матеріального заохочення працівників Товариства щодо підвищення ефективності та якості робіт у Товаристві застосовують систему матеріального стимулювання у вигляді додаткової заробітної плати, яка становить винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. До додаткової заробітної плати включаються: доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

4.2.4. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона зафіксована та не компенсується іншим часом відпочинку, а також в понадурочний час оплачується у подвійному розмірі. При вирішенні питань оплати праці власник (орган, що його представляє) керується положеннями статей КЗпП і Закону України «Про оплату праці».

4.2.5. Види і розміри доплат та надбавок до посадових окладів, місячних та/або годинних тарифних ставок працівників Товариства встановлюють згідно з розробленими Товариством актами.

## **5. Встановлення гарантій, компенсацій і пільг.**

5.1. Підприємством встановлюються такі додаткові (не передбачені законодавством) гарантії, компенсації і пільги: забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, підвищення кваліфікації.

5.1. Працівникам Товариства, які мають дітей-учнів, 1 вересня та у день свята «Останній дзвоник» надають додатковий вихідний день без збереження середнього заробітку.

## **6. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку. Соціальні гарантії та пільги.**

6.1. На підприємстві встановлюється такий режим роботи, який зобов'язується виконувати всі працівники: початок роботи – 09-00, закінчення роботи – 18-00, перерва для відпочинку і харчування – з 13-00 до 14-00, субота і неділя – вихідні дні.

6.2. Тривалість робочого дня з понеділка по п'ятницю — 8 годин.

6.3. Тривалість перерви для харчування і відпочинку — 1 година.

6.4. Графіки роботи кожного працівника складають у відповідності до особливостей, норм робочого часу та форми організації праці.

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

6.6. На Товаристві встановлено роботу на умовах повного робочого часу.

6.7. Працівники Товариства за погодженням з Роботодавцем можуть працювати на умовах гнучкого режиму робочого часу (ГРРЧ), неповного робочого часу, за сумісництвом, а також віддалено, якщо такий режим роботи не впливатиме негативно на роботу Товариства в цілому.

6.8. Тривалість робочого часу працівників не може перевищувати встановлене законодавством України, яка складає 40 годин у тиждень.

6.9. Кожному працівникові гарантовано право на щорічну оплачувану відпустку.

6.10. За час відпустки за працівником зберігається робоче місце та середньомісячний заробіток.

6.11. Тривалість щорічної відпустки для працівників Товариства встановлюється менше 24 календарних днів.

6.12. Графік чергових щорічних відпусток затверджується до 1 січня поточного року для чого не пізніше 3-х днів до цього строку надається їй трудовим колективом. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника.

6.13. У випадку звільнення працівник має право на грошову компенсацію невикористаної частини основної відпустки.

6.14. Працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою заочною формою навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші пільги, передбачені законодавством.

6.15. Працівникам за їх заявами можуть бути надані короткотермінові відпустки сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка з збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником і Товариством, але не більше 30 календарних днів на рік.

## **7. Прийом і звільнення працівників.**

7.1. Прийом працівників на роботу здійснюється на підставі усного або письмового трудового договору, заяви працівника та наказу про прийняття його на роботу.

7.2. Кожний прийнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами колективного договору під розписку.

7.3. Не допускається звільнення працівника у зв'язку з ліквідацією робочого місця, якщо до досягнення пенсійного віку йому необхідно пропрацювати 1,5 років.

7.4. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у випадку змін в організації виробництва, при скороченні численності штату. У цих випадках вони персонально попереджаються Адміністрацією про майбутнє звільнення не пізніше ніж за три місяці. При цьому підприємство надає працівнику іншу роботу по спеціальності, а у випадку неможливості або відмови працівника від неї останній працевлаштовується самостійно. При звільненні працівника за підставою вказаною в цьому пункті, йому виплачується заробітна плата за весь період подальшого працевлаштування, але не більш ніж за три місяці від дня звільнення.

7.5. У разі змін в організації виробництва і праці працівники можуть бути звільнені за підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП України, зокрема, у разі:

реорганізації Товариства або його окремих підрозділів;

структурних змінах в організації управління Товариством;

запровадженні нових, вдосконалення існуючих систем організації праці;

скасування окремих напрямків діяльності Товариства;

припинення виробництва певних видів продукції та/або надання певних видів послуг, реперофілювання Товариства,

якщо зазначені зміни супроводжуються скороченням чисельності або штату працівників.

7.6. Звільнення працівників у випадку, визначеному п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, можливе при дотриманні наступних умов:

при зміні істотних умов праці, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, або на інші запропоновані на цьому самому підприємстві роботи, або у випадку відсутності підприємстві роботи за відповідною професією чи спеціальністю;

у випадку ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

7.7. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

сімейним - при наявності двох і більше утриманців;

особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;

працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;

учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України, а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;

авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;

працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

7.8. У випадках, запланованого звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (з підстав, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП) України Работодавець попереджає працівників персонально про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому Работодавець пропонує працівнику іншу роботу за відповідною професією чи спеціальністю, а за відсутності такої роботи або відмови від неї працівник працевлаштовується самостійно. При звільненні з підстав, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, працівнику виплачують вихідну допомогу у двократному розмірі середньомісячного заробітку.

При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене статтею 42 КЗпП та іншими законодавчими актами.

7.9. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці також можуть бути суттєво змінені умови праці працівника Товариства при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення

професій, зміну розрядів й найменування посад тощо — Роботодавець персонально повідомляє працівника не пізніше ніж за два місяці. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги у двократному розмірі середньомісячного заробітку.

7.10. У разі звільнення у зв'язку з виходом на пенсію (ст. 38 КЗпП) протягом року з дати настання права на пенсію, працівнику виплачують матеріальну допомогу в розмірі посадового окладу (місячної тарифної ставки) за кожний повний рік роботи в організації.

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

## **8. Умови і охорона праці.**

8.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком власника товариства, який має забезпечити умови праці на кожному робочому місці у відповідності із санітарно-побутовими нормативними актами з охорони праці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, санітарно-побутові умови.

8.2. Працівники мають право відмовитись від дорученої роботи при виконанні якої створюється ситуація, небезпечна для їх життя і здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей та навколишнього середовища.

8.3. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, обладнанням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального і колективного захисту, а також, у випадку необхідності, проходити обов'язкові медичні огляди (можуть бути передбачені і інші обов'язки працівників).

8.4. Власник (уповноважений ним орган) зобов'язаний відшкодувати працівникам збитки, завдані пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральні збитки, завдані внаслідок небезпечних або шкідливих умов праці, на умовах і в порядку, передбачених статтею 173 КЗпП України, Законом України «Про охорону праці» та іншими законодавчими актами.

8.5. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування транспортні засоби, засоби зв'язку, техніку та інше майно товариства лише у службових цілях.

## **9. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників.**

9.1. Товариство гарантує свободу організації діяльності профспілкової організації, ради трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

## **10. Відповідальність Сторін, вирішення спорів.**

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

10.2. Спорі між Сторонами вирішуються у встановленому законодавством України порядку.

10.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає цивільної, матеріальної чи інших видів відповідальності винних осіб.

## **11. Прикінцеві положення.**

11.1. Вказаний договір укладено на 2024—2026 роки та діє з 03 лютого 2024 р. до 03 лютого 2026 р.

11.2. Після закінчення зазначеного строку, Договір продовжує діяти до укладення нового або перегляду чинного договору із внесенням до нього змін. Договір набуває чинності з дня його підписання представниками сторін.

11.3. Цей Договір зберігає чинність у випадку зміни складу, структури і найменування підприємства, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутий за згодою Сторін.

11.4. У випадку зміни власника Товариства (виключення учасника, добровільний вихід учасника, перехід права власності на частку у статутному капіталі) дія Договору зберігається не більше року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про підписання нового чи зміну діючого колективного договору.

11.5. Зміни і доповнення до цього договору можуть вноситися протягом його дії лише за взаємною згодою сторін.

11.6. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо Сторонами чи уповноваженими ними представниками за обумовленою Сторонами згодою (в письмовій або усній формі).

11.7. Сторони, які підписали цей колективний договір, щороку, не пізніше 15 січня, звітують про його виконання.

### ПІДПИСИ СТОРІН:

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
«САНФОРТ-П»**

Україна, 02081, місто Київ, вулиця  
Здолбунівська, будинок 7д, корпус 3,  
офіс 404

ідентифікаційний код 38336495

Тел.: +380 (97) 997-11-00; +380 (67)

322-18-10

Ел. пошта: sanfortp@gmail.com

Директор

О.І. Плакушій



Представник трудового колективу  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «САНФОРТ-П»  
на підставі Протоколу № 2 Загальних зборів  
трудового колективу ТОВАРИСТВА З  
ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
«САНФОРТ-П» від 03 лютого 2024 року

Д.О. Попов

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "D.O. Popov", written over a horizontal line.

Пропишито та пронумерововано, скріплено печаткою

*41 вересня 2014*

арк.

Директор

О.І. Плакушин

Д.О. Попов

