

Прийнятий на конференції
трудового колективу
30 березня 2023 року

Присутні – 61 делегат
Проголосувало «за» - 61 делегат

Колективний договір

Складений між адміністрацією та
трудоим колективом
Приватного акціонерного товариства
«Вінницький олійножировий комбінат»
на 2023 - 2024 роки

ЗГІДНО З
ОРИГІНАЛОМ

16.04.2023р

Горещенко Дмитро Іванович
директор

Н. Гавриш



1 Загальні положення

1.1 Мета укладення колективного договору

Цей колективний договір, далі по тексту - «договір», укладений з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, поліпшення господарської діяльності підприємства, збільшення його рентабельності, поліпшення рівня охорони праці, узгодження інтересів найманих працівників і роботодавця з питань, які є предметом цього договору.

Положення і норми договору розроблено на основі Кодексу законів про працю України, Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Закону України "Про колективні договори і угоди", інших законодавчих актів.

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

1.2 Сторони договору

1.2.1 Договір укладено між роботодавцем в особі уповноваженого керівника (голова правління), з одного боку, далі за текстом - «Роботодавець», і профспілковим комітетом первинної організації профспілки від імені трудового колективу, з іншого боку, далі за текстом - «Профспілковий комітет».

1.2.2 Роботодавець підтверджує, що він має повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом підприємства, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов'язань зі сторони роботодавця, визначених цим договором.

1.2.3 Профспілковий комітет має повноваження, визначені чинним законодавством та Статутами профспілок, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору та виконання зобов'язань трудового колективу, визначених цим договором.

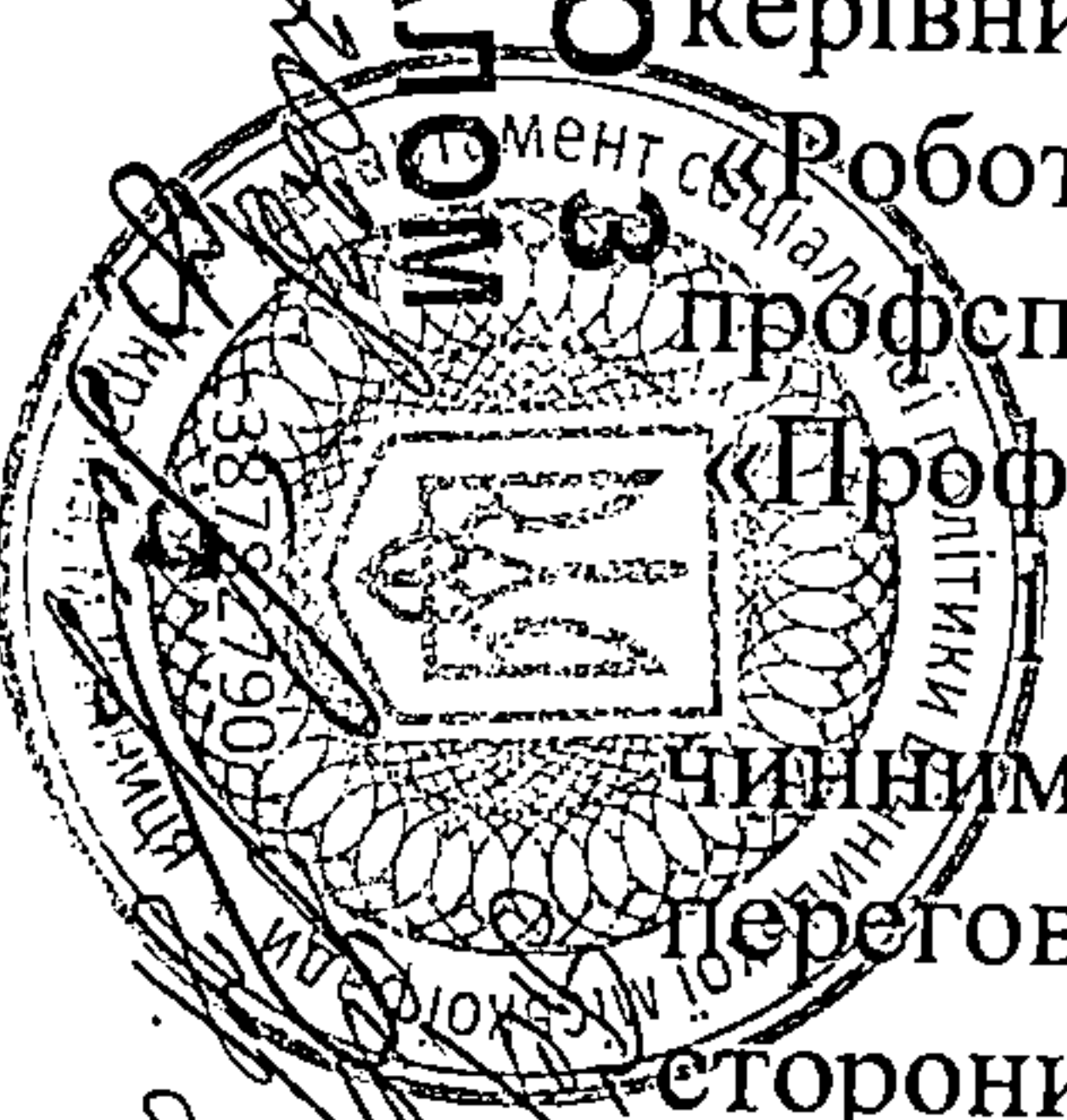
1.2.4 Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання відповідних сторін і зобов'язуються дотримуватися принципів конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (Консультацій) про укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, рішень всіх питань, що є предметом цього договору.

1.2.5 Сторони оперативно будуть вживати заходів до усунення передумов виникнення трудових спорів (конфліктів) в ході реалізації зобов'язань і положень колективного договору, будуть віддавати перевагу вирішенню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур, передбачених чинним законодавством.

1.3 Сфера дії договору

1.3.1 Положення договору поширюються на всіх найманих працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки.

ЗГІДНО
ОРИГІНАЛО



І.В. П. [Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Окремі положення договору, які визначаються за взаємною згодою сторін, поширюються на пенсіонерів (які звільнені на пенсію з підприємства і пропрацювали на підприємстві не менше 15 років), далі по тексту - «пенсіонери».

Положення цього договору є обов'язковими для сторін, які його уклали. Ці умови у випадку будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують порівняно з чинним законодавством України становище працівників, в іншому випадку відповідні умови є недійсними.

1.3.2 Жодна зі сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупиняти виконання прийнятих зобов'язань за договором.

1.3.3 Невід'ємною частиною договору є додатки до нього (дodatки № 1-20).

1.4 Термін дії колективного договору та набрання ним чинності

1.4.1 Договір набуває чинності з дня його підписання і укладений на період 2023 - 2024 роки включно. Після закінчення терміну дії договір продовжує діяти до моменту укладення нового договору або поки сторони не переглянуть чинний. Колективний договір зберігає легітимність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого органу, від імені якого укладено цей договір.

У разі реорганізації підприємства, колективний договір зберігає легітимність протягом строку, на який цей договір укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника контрольного пакета акцій, легітимність колективного договору зберігають на протязі терміну, на який цей договір укладено, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи змінити або доповнити чинний колективний договір.

Відповідальність за виконання зобов'язань колективного договору при зміні власника несе його правонаступник.

1.5 Порядок внесення змін і доповнень до договору

Зміни та доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін і, в обов'язковому порядку, у зв'язку із змінами чинного законодавства.

Якщо внесення змін або доповнень до договору обумовлено зміною чинного законодавства, угод вищого рівня або якщо вони покращують норми і положення чинного договору, може бути використана спрощена процедура їх введення - прийняттям відповідного спільного рішення сторонами. В інших випадках може бути додатково передбачена процедура схвалення змін та доповнень до договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до договору, письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів

ОРИГІНАЛ
ЗГІДНО
№ 1-20
В. Н. [signature]
[signature]
[signature]



(консультацій) і посилає свої пропозиції, які спільно розглядаються в 7-ми денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, внесення змін до чинного договору, утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

1.6 Порядок і строки доведення змісту колективного договору до відома працівників підприємства

Роботодавець спільно з профспілковим комітетом зобов'язуються в 15 денний термін після підписання та реєстрації договору забезпечити тиражування його копій у необхідній кількості, ознайомити з ним усіх працівників підприємства, а також забезпечити ознайомлення працівників під час укладення з ними трудового договору (контракту).

1.7 Повідомна реєстрація колективного договору

Сторона роботодавця спільно з профспілкою подає договір на повідомну реєстрацію протягом 14 днів з дня підписання його сторонами.

2 Гарантії працівникам у разі зміни організації виробництва, праці

2.1 Сторона роботодавця зобов'язується:

2.1.1 Гарантувати дотримання прав та інтересів працівників, які звільняються у зв'язку із зміною організації або форми власності, банкрутством підприємства, зокрема щодо: порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, гарантій працевлаштування, інших пільг і компенсацій таким працівникам.

2.1.2 Забезпечити у разі ліквідації, банкрутства підприємства:

- Першочергову виплату вихідної допомоги звільненим працівникам банкрута;

- Задоволення вимог щодо погашення обов'язкових платежів до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

2.1.3 Сторона роботодавця зобов'язана для кожного працівника передбачити в трудовому договорі (контракті) або розробити і затвердити у формі посадової (робочої) інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника з ними і вимагати належного виконання працівником його професійних функцій. Будь-який трудовий договір (контракт), укладений стороною роботодавця з працівником, не може передбачати менше прав, ніж передбачено колективним договором.



**ЗГІДНО З
ОРИГІНАЛОМ**

*Тереза заступниця
Голови РСП
Н. Давидович*

2.2 Профспілкова сторона зобов'язується:

2.2.1 Представляти права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем.

2.2.2 Сприяти зміцненню трудової дисципліни в колективах структурних підрозділів підприємства, підвищенню продуктивності праці працівників.

2.2.3 Організовувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення діяльності підприємства, доводити їх до боку роботодавця і домагатися їх реалізації, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

2.2.4 Проводити роботу в трудовому колективі для забезпечення сумлінного, якісного виконання працівниками своїх службових обов'язків, дотримання дисципліни праці, своєчасного виконання розпоряджень з боку роботодавця, вимог нормативних актів, бережного ставлення до майна підприємства.

3 Забезпечення продуктивної зайнятості

3.1 Сторона роботодавця зобов'язується:

3.1.1 Не допускати масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням протягом року понад 10% загальної чисельності працюючих на підприємстві за винятком змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації (банкрутства) або перепрофілювання підприємства.

3.1.2 У випадку планування звільнень працівників з ініціативи Роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, забезпечити проведення звільнень за умови завчасного, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, письмового повідомлення профспілкового комітету підприємства про причини наступних звільнень, кількості і категорій працівників, яких це може стосуватися, про термін проведення звільнень, а також забезпечити проведення консультацій з профспілковим комітетом підприємства про заходи щодо запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Проводити консультації з профспілковою стороною стосовно визначення та затвердження заходів щодо запобігання скорочення працівників, їх можливого працевлаштування та забезпечення соціальної підтримки.

Розглядати і враховувати пропозиції профспілкової сторони про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із скороченням працівників.

3.1.3 Виділяти кошти на професійну підготовку та перекваліфікацію кадрів. Про конкретні обсяги фінансування та строки навчання інформувати профспілкову сторону.

ЗГІДНО З
ОРИГІНАЛОМ



2023г. Терещук заступник
директора УСМ
Терещук

У разі проведення за рахунок коштів підприємства професійної підготовки чи перекваліфікації працівника з відривом від виробництва зберігати за ним місце роботи (посаду) і його середню заробітну плату на весь період навчання, включаючи час перебування в дорозі. Забезпечувати працевлаштування на підприємстві працівника за набутою з ініціативи власника новою професією.

3.1.4 При скороченні працівників дотримуватися вимог законодавства щодо переважного права на залишення на роботі і гарантій окремим категоріям працівників.

Попереджати працівника про його скорочення у письмовій формі під розписку не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про скорочення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, за наявності вільних робочих місць, пропонувати працівнику з урахуванням його кваліфікації, іншу роботу на підприємстві.

3.1.5 Не розривати трудовий договір з ініціативи роботодавця з працівниками, перед якими не погашена заборгованість по заробітній платі та інших виплатах.

3.2 Профспілкова сторона зобов'язується:

3.2.1 Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості працівників, використанням та завантаженням робочих місць.

Не надавати згоди на скорочення працівників у разі порушення роботодавцем вимог законодавства про працю і зайнятість.

3.2.2 Проводити спільно з роботодавцем консультації з питань масових звільнень працівників і здійснення заходів щодо недопущення, зменшення обсягів або пом'якшення наслідків таких звільнень. Вносити пропозиції про перенесення термінів або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних із звільненням працівників.

3.2.3 Доводити до працівників інформацію щодо запланованого на підприємстві скорочення робочих місць, звільнення працівників і здійснення заходів щодо недопущення або зменшення негативних соціальних наслідків таких дій.

3.2.4. Надавати працівникам підприємства необхідну інформацію щодо чинного трудового законодавства, гарантій на працю, соціально-економічних пільг, передбачених законодавством та колективним договором.

**ЗГІДНО З
ОРИГІНАЛОМ**



4 Оплата праці

4.1 Сторони встановили:

4.1.1 Фонд оплати праці визначається роботодавцем на умовах, встановлених в колективному договорі.

4.1.2 Фонд оплати праці збільшується з урахуванням підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати та відповідно підвищенням індексу цін на споживчі товари і послуги.

4.1.3 Форми і системи оплати праці, тарифні сітки, відрядні розцінки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством.

4.1.4 Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, встановлюються у штатному розкладі.

Преміювання працівників підприємства за результатами роботи за місяць проводити згідно з розробленим Положенням (додаток № 1).

4.1.5 У разі зміни протягом року посадових окладів (тарифних ставок) міжкваліфікаційні співвідношення розмірів тарифних ставок і схеми посадових окладів затверджуються в штатному розкладі.

4.1.6 Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці:

у місячному розмірі: з 1 січня 2023 року - 6700 гривень;

в погодинному розмірі: з 1 січня 2023 року - 40,46 гривень.

4.1.7 Встановити мінімальний посадовий оклад у розмірі, не меншому від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

4.1.8 Мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок робітників і коефіцієнти міжрозрядних співвідношень встановити згідно з додатками № 2, 3, 4, 5.

4.1.9 Мінімальні гарантовані коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців встановити згідно з додатком № 6.

4.1.10 Розміри посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців встановлюються на основі посадового окладу технологічного робітника 1-го розряду.

4.1.11 Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах можуть встановлюватись підвищені тарифні ставки (місячні оклади) за міжрозрядними коефіцієнтами до 2,7 до тарифної ставки робітника 1-го розряду відповідного виду роботи чи професії.

4.1.12 Класифікація робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення працівників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників (крім керівників підприємств), професіоналів і фахівців до тарифних кваліфікаційних категорій в обов'язковому порядку здійснюється роботодавцем згідно довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників і узгоджується з виборним органом первинної профспілкової організації.

4.1.13 Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям проводиться згідно чинного законодавства.

4.1.14 Перелік, розміри та умови виплати доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників встановлюються з

ОРИГІНАЛОМ
ЗГІДНО
№ 1/2023
Договір
Україна, м. Київ
Листопад 2023 року

дотриманням гарантій і норм, встановлених у додатку № 7 до цієї Угоди та чинним законодавством.

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

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про 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.

4.1.16 Якщо наказом по підприємству встановлено режим роботи з неповним робочим днем (тижнем), оплата праці здійснюється виходячи із заробітної плати, визначеної трудовим договором, але пропорційно до виконаної норми праці.

4.1.17 Робота на умовах неповного робочого часу не обмежує ніяких соціально - трудових прав і пільг, встановлених в колективному договорі.

4.1.18 При застосуванні скороченого робочого часу для пільгових категорій працівників розмір основної заробітної плати визначається на умовах не менше від встановленого для відповідної категорії працівника при нормальній тривалості робочого часу.

4.1.19 Час простою не з вини працівника оплачується - в розмірі не менше двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

4.1.20 Час простою з вини працівника не оплачується.

4.1.21 Робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі тарифної ставки, окладу працівника.

4.1.22 Робота в святкові та неробочі дні оплачується працівникам у подвійному розмірі, або за бажанням працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому надається інший день відпочинку.

4.1.23 Робота у вихідний день або в день, який є для працівника вихідним, може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

4.1.24 У разі виконання працівниками робіт різної кваліфікації оплата здійснюється за тарифною ставкою (окладу), посадовим окладом вищої кваліфікації.

ОРИГІНАЛ
ЗГІДНО
16.09.2016
Відділ кадрів
Директор
[Підпис]



Таким же чином оплачується виконання працівником робіт, що належать до різних спеціальностей.

4.1.25 При невиконанні норм виробітку не з вини працівника, оплата праці проводиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в такому випадку не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

4.1.26 У разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату, роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівникові.

4.1.27 У разі направлення працівника у службове відрядження для виконання службового доручення поза місцем роботи, за час перебування у відрядженні, включаючи час в дорозі, працівникові, якого командують виплачуються добові відповідно до затвердженого Положення про службові відрядження (додаток № 8). Вартість проїзду до місця призначення і назад, а також витрати по найму житла, оплачуються в порядку і в розмірах встановлених у Положенні про службові відрядження. При цьому за працівником протягом усього часу відрядження зберігається місце роботи (посада) і середній заробіток.

4.1.28 З працівником, який направляється для професійного навчання за рахунок коштів підприємства, укладається договір (додаток №9) відповідно до наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 10 серпня 2010 року № 232 «Про затвердження Примірного порядку укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та форм примірних договорів суб'єкта господарювання з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, що здійснюють навчання, та з працівником», згідно з яким працівник зобов'язується відпрацювати на підприємстві після закінчення професійного навчання обумовлений договором термін або відшкодувати витрати пов'язані з його професійною навчанням, у випадках, передбачених договором.

Термін відпрацювання працівником після професійного навчання, визначається в кожному окремому випадку в договорі, згідно з чинним законодавством.

Для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки і навчання інших професій з відривом від виробництва, діють гарантії і компенсації встановлені постановою КМУ від 28.06.1997р. № 695.

4.1.29 У періоди між підвищенням розмірів заробітної плати здійснюється індексація заробітної плати на умовах відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".

4.1.30 Оплата праці працівників підприємств здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

4.1.31 Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі(платіжні) дні, не рідше ніж двічі на місяць, в строки, встановлені Колективним договором та не пізніше ніж за сім днів після закінчення

ОРИГІНАЛОМ
ЗГІДНО

№ 16. Р. 2010/10/10
10.08.2010
М. Білинська



періоду, який оплачується і через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, а саме:

-21-го числа поточного місяця- заробітна плата за першу половину місяця, із 1-го по 15-те;

-6-го числа наступного місяця- заробітна плата за другу половину місяця, із 16-го по 30-те(31).

Якщо день виплати заробітної плати припадає на вихідний, святковий або неробочий день, заробітна плата виплачується напередодні.

Заробітна плата працівникам за час щорічної відпустки за період з 1-ше по 15-те число виплачується з заробітною платою за першу половину місяця, а за період з 16-те по 30-те(31) число з зарплатою за другу половину місяця.

4.1.32 Розмір заробітної плати за першу половину місяця виплачується у розмірі не менше за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

4.1.33 Виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків лише за письмовою заявою працівника, з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

4.1.34 Заробітна плата виплачується в грошовій формі.

4.1.35 Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або в будь-якій іншій формі.

4.1.36 На підприємстві може здійснюватися продаж продукції, товарів або надання послуг в рахунок заробітної плати, виключно за бажанням працівника, без жодного примусу, за звичайними цінами.

4.1.37 При звільненні працівника всі належні до виплати суми повинні виплачуватися йому в день звільнення або за бажанням працівника у наступний день, визначений в письмовій заяві працівника.

4.1.38 При звільненні працівника йому виплачується компенсація за всі дні невикористання відпусток за весь період роботи на підприємстві.

4.1.39 Роботодавець зобов'язаний забезпечити своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати.

4.1.40 За наявності заборгованості з виплати заробітної плати вжити термінових заходів щодо її погашення.

4.1.41 Забезпечити виплату компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати відповідно до чинного законодавства.

4.1.42 На роботах з важкими і шкідливими, особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці встановлюються додаткові оплачувані відпустки, доплати згідно результатів атестації робочих місць.

4.1.43 Роботодавець може за власним рішенням:

- Змінювати посадові оклади і тарифні ставки;
- Вводити додаткові надбавки, доплати, премії та інші заохочувальні,

компенсаційні, гарантійні виплати.

4.1.44 При зміні діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше, ніж за два місяці до їх введення або зміни.

4.1.45 Працівники, які допустили крадіжку, порушення трудової дисципліни поряд з адміністративною, кримінальною відповідальністю,



Завантажено з архіву
Державний інспектор з розгляду скарг працівників на порушення законодавства про працю
Д. Я. Савченко