окремим категоріям працівникам (особам з інвалідністю, особам віком до 18 років, жінкам, військовослужбовцям тощо) відповідно до ст. 8, 10 Закону України "Про відпустки".

6. Доповнити колективний договір положенням щодо підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ-інфекцією/СНІДом, його впливом на здоров'я та економіку, а також підвищення ефективності профілактичних заходів, відповідно до п.4.4 розділу 4 «Охорона праці та здоров'я, умови праці та відпочинку» міської Територіальної угоди.

7. Розробити та включити до колективного договору у вигляді додатку комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання виробничого травматизму, відповідно до ст. 13, 20 Закону України «Про охорону праці».

У разі внесення змін до колективного договору, згідно наданих рекомендацій, їх необхідно надати на адресу управління для проведення повідомної реєстрації.

Одночасно звертаємо увагу, що відповідно до вищезазначеного Порядку, управління, як реєструючий орган:

- оприлюднює на сайті міської ради та щомісяця оновлює реєстр галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, їх текст, рекомендації щодо приведення угоди (договору) у відповідність з вимогами законодавства (у разі їх наявності);
- не робить жодних написів на примірнику угоди, договору, змін і доповнень до них і не повертає його сторонам.

Начальник управління Ю.В. Швець

Малахова, 228-06-10

УКРАНА

ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

майд. Профспілок, 5, м.Запоріжжя, 69005, тел. (061) 228-01-72
e-mail: reception.uzpp@zp.gov.ua Код ЄДРПОУ 41904647

02.02.2021 № 01-14/97 На _____ від _____

Директору
ТОВ «Торгівельний будинок - Світлотехніка»
Шкоді Є.В.

Уповноваженому представнику трудового колективу
ТОВ «Торгівельний будинок - Світлотехніка»
Голові профкому
Бережній О.П.

Про реєстрацію
колективного договору

Повідомляємо, що колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «Торгівельний будинок- Світлотехніка», укладений на 2021-2024 роки, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі-управління) 02 лютого 2021 за № 22.

При цьому, відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів України 21.08.2019 №768) (далі- Порядок), пропонуємо наступне:

1. Пункт 3.2 колективного договору привести у відповідність до ст.ст. 32-33 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП)

2. Пункт 4.2 колективного договору привести у відповідність до ст.115 КЗпП, а саме визначити розмір заробітної плати за першу половину місяця та конкретні дати виплати заробітної плати.

3. Доповнити Розділ 8 колективного договору положенням щодо розміру фінансування охорони праці, відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

4. Розділ 8 колективного договору «Охорона праці» доповнити положенням стосовно навчання з питань охорони праці, згідно ст. 18 Закону України «Про охорону праці».

5. Доповнити Розділ 10 колективного договору «Відпустки» положенням та відповідними додатками стосовно порядку надання та орієнтовний перелік професій і посад працівників, яким надається щорічна додаткова оплачувана відпустка за ненормований робочий день, за особливий характер праці та

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між роботодавцем та трудовим колективом

ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ТОРГІВЕЛЬНИЙ БУДИНОК-СВІТЛОТЕХНІКА»

на 2021 – 2024 рік

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників та роботодавця ***Товариства з обмеженою відповідальністю "ТОРГІВЕЛЬНИЙ БУДИНОК-СВІТЛОТЕХНІКА"*** (далі за текстом - ***ТОВ "ТОРГІВЕЛЬНИЙ БУДИНОК-СВІТЛОТЕХНІКА»)*** в особі директора **Шкоди Євгенія Валерійовича**, з одного боку, і трудового колективу ***ТОВ "ТОРГІВЕЛЬНИЙ БУДИНОК-СВІТЛОТЕХНІКА»*** в особі уповноваженого представника трудового колективу **Бережної Ольги Петрівни**, (надалі іменуються "Сторони") уклали даний колективний договір про наступні взаємні зобов'язання:

1. Загальні положення

1.1. Даний колективний договір укладений відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" і визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між уповноваженим власника (надалі іменується "Роботодавець") і працівниками підприємства.

1.2. Умови даного колективного договору є обов'язковими для Сторін, які його підписали. Ці умови у випадку будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують, у порівнянні з чинним законодавством України, становище працівників, інакше відповідні умови визнаються недійсними.

1.3. Положення даного колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства й обов'язкові як для власників й управлінського персоналу підприємства, так і для кожного члена трудового колективу підприємства.

1.4. Жодна із Сторін, що уклала колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити його дію або виконання своїх зобов'язань за даним колективним договором.

1.5. Даний колективний договір зберігає силу у випадку зміни складу, структури і найменування підприємства, а у випадку реорганізації підприємства колективний договір може бути переглянутий за згодою Сторін. У випадку зміни власника підприємства цей колективний договір є чинним не більше ніж один рік. У цей період Сторони повинні почати переговори про укладання нового чи зміну даного колективного договору.

1.6. Положення даного колективного договору діють до підписання нового колективного договору (контракту) між Сторонами.

1.7. Заходи колективного договору вважаються виконаними при підтвердженні цього представниками сторін.

1.8. Особи, що відповідають за виконання пунктів Колективного Договору, здійснюють контроль та забезпечують його виконання. Сторони зобов'язані в установлений строк розглядати критичні зауваження та пропозиції працівників та повідомляти їх про прийняті міри.

1.9. Особи що представляють власника та уповноважений ним орган, а також Профспілковий комітет, по вині котрого порушуються чи не виконуються зобов'язання по Колективному договору, несуть відповідальність згідно з діючим законодавством України.

1.10. До початку роботи по укладеному трудовому договору роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з умовами колективного договору і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

2. Виробничі відношення

Роботодавець зобов`язується:

2.1. Організувати виробничу і господарську діяльність у відповідності з метою і цілями , передбаченими Статутом підприємства.

2.2. З метою підвищення кваліфікації співробітників відряджати їх у відрядження на семінари та обмін досвідом з подальшим проведенням занять на підприємстві.

Працівники підприємства зобов`язуються:

2.2. Виконувати свої обов`язки у відповідності з посадовими інструкціями і Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

3. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивної зайнятості

3.1. Будь-який трудовий договір (контракт), укладений підприємством із працівником, не може суперечити даному колективному договору у тому, що працівникові надається менше прав за трудовим договором (контрактом), ніж за даним колективним договором. У випадку виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються недійсними.

3.2. Окрім визначених цим колективним договором або чинним трудовим законодавством випадків, Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом), або посадовою інструкцією, укладеним між Роботодавцем та працівником.

Підприємство зобов'язане для кожного працівника передбачити в трудовому договорі (контракті) або розробити і затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника із ними та вимагати належного здійснення працівником його трудової функції.

Виконання працівником іншої трудової функції можливо, як виняток, виключно у разі 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 із обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто із урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.

За вище визначених умов працівник має право на додаткову оплату.

3.3. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно, якісно і належно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, додержуватись дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження власників та уповноважених ними осіб, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимоги нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна власників, на прохання роботодавця негайно представляти звіти про виконання своїх безпосередніх обов'язків.

3.4. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у випадку зміни в організації виробництва, при скороченні чисельності штату. У цих випадках вони персонально попереджаються Роботодавцем про майбутнє звільненні не пізніше ніж за два місяці. При цьому підприємство надає працівнику іншу роботу за спеціальністю, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від запропонованої йому роботи останній працевлаштовується самостійно. При звільненні працівника за визначеною в цьому пункті підставою йому виплачується заробітна плата за весь період наступного працевлаштування, але не більш ніж за два місяці з дня звільнення.

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

4. Оплата праці

4.1. Заробітна плата працівників не може складати рівня нижче мінімуму встановленого чинним законодавством України.

4.2. Заробітна плата виплачується за місцем роботи у національній валюті України двома частинами **з 30 по 7 за другу половину місяця** і з **16 по 23** числа кожного місяця за першу половину місяця, а у випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним днем

– напередодні цього дня. Заробітна плата за час чергової відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

4.3. Звіти про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством.

4.4. При укладанні трудового договору (контракту), роботодавець доводить до відома працівника розмір, порядок і терміни виплати заробітної плати, умови, відповідно до яких можуть здійснюватися утримання з заробітної плати.

4.5. Усі питання, що стосуються заробітної плати і преміювання, узгоджуються з уповноваженим представником трудового колективу .

4.6. Працівнику, який в разі виробничої потреби виконує обов`язки тимчасово відсутнього працівника і це пов`язано з розпоряджувальними функціями і з правом підписання відповідних документів, виплачувати різницю між його фактичним окладом і посадовим окладом заміщуваного працівника (при умові, що працівник не є штатним заступником).

4.7. Преміювання здійснювати помісячно, за показниками роботи за відпрацьований місяць в розмірі 100% посадового окладу у разі наявних вільних коштів.

4.8. Здійснювати індексацію доходів працівників у відповідності з чинним законодавством відповідно до рівню офіційних показників інфляції.

4.9.При порушенні строків виплати заробітної плати компенсувати працівникам втрату частини заробітної плати згідно з чинним законодавством.

4.10. З врахуванням економічної ситуації, що складається, на ТОВ "ТОРГІВЕЛЬНИЙ БУДИНОК-СВІТЛОТЕХНІКА", а також у зв'язку з рішеннями законодавчих та виконавчих органів України, за узгодженням з профспілковим комітетом, вносити зміни протягом року в кошторис (план) витрачання фонду оплати праці, положення про утворення фондів оплати по структурних підрозділах.

4.11. Працівникам підприємства, що працюють по графіках роботи, - які передбачають наднормову роботу, понад нормальну тривалість робочого часу; для яких не передбачена доплата за змінний режим роботи, здійснювати доплату за понаднормову роботу у розмірі 100% часової тарифної ставки за кожну годину фактичної понаднормової праці.

4.12. Залучати працівників для роботи понаднаднормово, у вихідні, святкові і неробочі дні в строгій відповідності з КЗпПУ.

Залучення до роботи у вихідні, святкові, неробочі дні і наднормово у випадках, передбачених КЗпПУ по роботах, які можуть заздалегідь передбачатися (планові роботи, недоплат робітників і ін.), оформляти розпорядженням керівника структурного підрозділу і погоджувати з профспілковим комітетом підрозділу не пізніше трьох днів до початку місяця, в якому здійснюватиметься залучення до роботи.

4.13. Оплату праці працівникам при роботі у вихідні, святкові або неробочі дні здійснювати по системах, що діють, для оплати праці.

Компенсацію в грошовій формі за роботу у вихідні, святкові або неробочі дні здійснювати шляхом доплати у розмірі 100% тарифної ставки за фактично відпрацьований час у вихідні, святкові і неробочі дні.

4.14. У разі хвороби та отримання працівником лікарняного листа у встановленому порядку оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів підприємства, наступні дні лікарняного оплачуються Управлінням соціального захисту населення згідно ПОРЯДКУ визначеного постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. N 439.

5. Встановлення гарантій, компенсацій і пільг

5.1. Працівникам надаються гарантії, компенсації і пільги при службових відрядженнях, при переїзді на роботу в іншу місцевість і в інших випадках, передбачених законодавством.

5.2. При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.

5.3. За час проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівникам виплачується заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються законодавством.

5.4. На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 213, 216 КЗпПУ), за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

6. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку

6.1. На підприємстві встановлюється наступний режим роботи, що зобов'язуються виконувати всі працівники:

- початок роботи - 8.00,
- закінчення роботи - 16.45,
- у п'ятницю - 16.45,
- перерви для відпочинку і харчування - з 12.00 до 12.45,
- субота і неділя - вихідні дні.

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

6.3. Роботодавець зобов'язується погоджувати з представниками трудового колективу зміни тривалості робочого дня (тижня).

6.4. Працівники підприємства за узгодженням з роботодавцем мають право використовувати гнучкий графік роботи.

6.5. Тривалість щорічної відпустки для працівників підприємства встановлюється згідно з діючим законодавством України.

6.6. Графік чергових щорічних відпусток затверджується роботодавцем до 15 грудня поточного року, для чого такий графік не пізніше 10 грудня надається роботодавцю трудовим колективом. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника. Перелік категорій працівників, що мають право на надання відпустки в зручний для них час, визначений ст. 10 Закону України "Про відпустки".

6.7. За заявами працівників їм, у разі наявності сімейних обставин, й інших поважних причин, можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати, на термін, обумовлений угодою між працівником і роботодавцем, тривалістю не більше 15 календарних днів.

6.8. Усі працівники зобов'язуються, без дозволу роботодавця не знаходитися в приміщеннях підприємства в неробочий час з причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

7. Прийом і звільнення працівників

7.1. Прийом і звільнення працівників здійснюється згідно умов КЗпПУ.

7.2. Не допускається звільнення працівників:

- молодше вісімнадцяти років;
- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда;
- в зв'язку з ліквідацією робочого місця, якщо до досягнення пенсійного віку йому необхідно проробити 1 рік.

7.3. 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 згідно вимог ст.42 КЗпПУ.

7.4. Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпПУ (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 КЗпПУ.

7.5. Про наступне вивільнення працівників, згідно вимог ст.49-2 КЗпПУ, 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 ж підприємстві, в установі, організації.

7.6. Ліквідація, реорганізація підприємства, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки у відповідності з вимогами ст.49-4 КЗпПУ.

7.7. При звільненні працівником з підприємства, за власним бажанням, згідно ст. 38 КЗпПУ, при можливості він повинен попередити власника **не пізніше ніж за місяць** до звільнення, та відпрацювати два тижні з моменту написання заяви про звільнення, передавши за цей час всі справи одному з працівників якого признане Роботодавець.

8. Охорона праці

8.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Роботодавця, який організує умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов нормативним актам з охорони праці.

8.2. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо при виконанні такої роботи створюється ситуація, небезпечна для їхнього життя і здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей і навколишнього середовища, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами).

8.3. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального і колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди (попередні та періодичні).

8.4. Роботодавець зобов'язаний відшкодовувати працівникам матеріальні збитки, заподіяні ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральну шкоду, заподіяну внаслідок небезпечних чи шкідливих умов праці, на умовах і в порядку, передбачених статтею 173 КЗпП України, положеннями Закону України "Про охорону праці", і іншими законодавчими актами України.

8.7. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування (розпорядження) транспортні засоби, техніку й інше майно власника тільки в службових цілях.

8.8. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі тримісячного середнього заробітку, ст. 7 Закону України „Про охорону праці" від 14.10.92р.

8.9. Відшкодування матеріального і морального збитку, пов'язаного з ушкодженням здоров`я або у разі смерті працівника при виконанні трудових обов`язків здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків згідно з Законом України „Про

загальнообов`язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві, та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".

8.10. Забезпечення охорони праці жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю здійснюється відповідно до ст. 10-12 Закону України «Про охорону праці». Враховуючи положення Закону про заборону щодо залучення даної категорії працівників до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні та інше.

8.11. Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем шляхом виділення коштів з фонду оплати праці підприємства, окрім тих заходів з охорони праці, що передбачені у ст. 19 Закону України, фінансування яких передбачено державним та місцевим бюджетом.

9. Соціальні пільги і гарантії

9.1. Роботодавець гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, явки в державні органи для рішення необхідних житло-побутових проблем працівників без проведення яких-небудь відрахувань із заробітної плати чи інших необґрунтованих санкцій.

9.2. За рахунок коштів підприємства виділяти безпроцентні позички **у разі наявних вільних коштів**:

- молодим сім'ям до 1000 грн.,
- на проведення весілля, поховання до 1500 грн.

9.3. Надавати допомогу, **у разі наявних вільних коштів,** багатодітним і малозабезпеченим сім'ям, а також при необхідності іншим робітникам у вигляді: одноразової допомоги до 1000 грн.

9.4. Надавати медичну (в т.ч.стоматологічну) допомогу працівникам шляхом укладання договорів з медичними закладами, **у разі наявних вільних коштів**.

9.5. Роботодавець, **при наявності вільних коштів**, сплачує вартість путівок для оздоровлення працівників та членів їх сімей (дітям що знаходяться на їх утриманні в зв`язку з навчанням, інвалідам 1 и 2 групи що знаходяться на їх утриманні):

- санаторії – до 10%;
- в будинки та бази відпочинку, пансіонати , профілакторії - від 10 %;
- в дитячі табори – 10%.

9.6. Співробітники-учасники АТО операції та члени сімей загиблих користуються визначеними у Закону Україні «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» гарантіями соціального захисту та пільгами.

10. Відпустки

Роботодавець зобов`язується:

10.1. У відповідності з Законом України „Про відпустки" всім категоріям працівників підприємства надавати щорічні оплачувані відпустки згідно з графіками відпусток.

10.2. Відпустки у зв`язку з навчанням та соціальні надавати у відповідності з Законом України „Про відпустки".

10.3. За заявами працівників надавати відпустки без збереження заробітної плати, передбачені Законом України „Про відпустки".

10.4. В межах коштів, виділених на ці цілі планами надавати оплачувані додаткові відпустки в наступних випадках:

- одруження працівників або його дітей – 3 робочих дні;
- народження дитини – 3 робочих дні;
- смерть близьких родичів – 1 робочий день.

10.5. Працівникам-донорам, які на протязі року здавали кров, надавати додатковий оплачуваний день, який приєднується до щорічної відпустки і повинен бути використаний до кінця календарного року.

10.6. Додаткові відпустки в зв'язку з навчанням, соціальні відпустки і відпустки без збереження заробітної плати надавати у відповідності з Законом України «Про відпустки».

10.7. Випускникам професійно-технічних закладів денної форми навчання, які навчались 10 і більше місяців, надається підприємством оплачувана відпустка на протязі перших 3-х місяців роботи на підприємстві

тривалістю:

випускникам у віці до 18 років -31 календарний день;

випускникам у віці понад 18 років - встановлений на підприємстві для робітників відповідних професій, посад.

10.8. По сімейним обставинам і іншим поважним причинам надавати працівникам за їх заявою та за згодою роботодавця відпустку без збереження заробітної плати, та не більше ніж 15 календарних днів на рік.

10.9. Встановити відпустки раніше встановленої тривалості за працівниками, які користувались відпусткою більшої тривалості, ніж передбачено Законом «Про відпустки», на весь час їх роботи на підприємстві на посадах, професіях, роботах, що давало їм право на таку відпустку (п.2 Постанова Верховної Ради України від 15.11.96 г.).

11. Забезпечення рівних можливостей чоловіків та жінок у регулювання соціально-трудових відносин

11.1. Роботодавець забезпечує рівні можливості жінок і чоловіків шляхом комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс та усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків.

11.2. Покласти обов'язки уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства на заступника директора Бережну О. П. на громадських засадах.

12. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників

12.1. Роботодавець гарантує свободу організації і діяльності ради трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

13. Зміна форми власності

13.1. Роботодавець зобов'язаний завчасно інформувати трудовий колектив про зміну форми власності підприємства чи його структурних підрозділів.

14. Відповідальність Сторін і вирішення спорів

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

14.2. Спори між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому законодавством України.

14.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає притягнення винних осіб до цивільно-правової, матеріальної або іншого виду відповідальності.

15. Заключні положення

15.1. Термін дії даного колективного договору - до "31" грудня 2024 р. із урахуванням положень п. 1.6 даного колективного договору.

15.2. Зміни і доповнення до даного договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді Сторін.

15.3. Контроль за виконанням договору здійснюється Сторонами безпосередньо чи уповноваженими представниками Сторін в порядку, визначеному Сторонами в окремій письмовій угоді.

15.4. Сторони, що підписали даний колективний договір, щорічно, не пізніше 20 січня, звітують про його виконання.

15.5. Цей Договір набирає чинності з дня його підписання роботодавцем з одного боку та трудовим колективом з іншого.

Директор ***Товариства з обмеженою відповідальністю «Торгівельний будинок-Світлотехніка»***
Шкода Є.В. _____

Представник трудового колективу ***Товариства з обмеженою відповідальністю «Торгівельний будинок-Світлотехніка»***
Бережна О. П. _____

В даному колективному договорі прошито та пронумеровано 9 (дев'ять) аркушів

Директор ТОВ «Торгівельний будинок-Світлотехніка»

_____Є.В.Шкода

Представник трудового колективу

_____ ОП.Бережна