



УКРАЇНА

ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

майд. Профспілок, 5, м. Запоріжжя, 69044, тел. (061) 228-01-72
e-mail: reception.uzpp@zp.gov.ua Код ЄДРПОУ 41904647

від 30.09.2020 № 01-14/1856

на № 8/Н від 14.09.2020

Директору
ТОВ «Еталон»
В.Г. Романову

Представнику трудового колективу
ТОВ «Еталон»
В.Г. Єму

Про реєстрацію змін до
колективного договору

Повідомляємо, що зміни до колективного договору ТОВ «Еталон» на 2020-2023 роки, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі-управління)

від 30 вересня 2020 року № 277

Одночасно звертаємо увагу, що відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів змін і доповнень до них, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 №768) 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

Від трудового колективу

ТОВ «Еталон»

Представник

Єм Віталій Георгійович
Георгійович

« 11 » вересня 2020 року

Від роботодавця:

ТОВ «Еталон»

Директор

Романов Володимир



« 11 » вересня 2020 року

Доповнення до

КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між роботодавцем та трудовим колективом

ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕТАЛОН»

на 2020-2023 роки

Схвалений на зборах трудового
колективу «11» вересня 2020 року

протокол № 11.09.2020

м. Запоріжжя

1. Розділ 3 колективного договору «Трудові відносини та забезпечення продуктивної зайнятості» доповнити Положенням щодо повідомлення державної служби зайнятості у разі масового вивільнення працівників, згідно ст.48 ЗУ «Про зайнятість населення»:

1. Роботодавець зобов'язується:

1.1. У разі планування звільнення працівників з причин економічного, структурного чи аналогічного характеру, або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності закладу, роботодавець не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надає профспілковому комітету інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультацію з профспілковим комітетом про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

1.2. При прогнозуванні протягом календарного року масового вивільнення працівників (до 3 відсотків від загальної чисельності працюючих) розробити та реалізувати узгоджену з профспілковим комітетом програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких 4 передбачається вивільнити.

1.3. При виникненні необхідності вивільнення працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України вивільнення здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в тому числі за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення тощо.

1.4. Надавати всім бажаючим можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованого часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівників.

1.6. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках повної зайнятості за цим же фахом або спеціальністю працюючих.

1.7. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП України)

2.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

2.1. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України.

2.2. Не знімати з профспілкового обліку вивільнених працівників до моменту їх працевлаштування (крім випадків подання особистої заяви про зняття з обліку)

2. В розділі 4 колективного договору «Нормування і оплата праці» визначити розмір за першу половину місяця, відповідно до ст. 115 Кодексу законів про працю (далі КЗпП), а

само: «Розмір заробітної плати за першу половину місяця встановлюється у розмірі оплати праці за фактично відпрацьований час, але не менше 50% тарифної ставки працівника.»

3.Розділ 6 колективного договору «Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку» положенням та порядком надання додаткових відпусток:

1) додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, відпусток за ненормований робочий день, відпусток за особливий характер праці та окремим категоріям працівникам(інвалідам, особам віком до 18 років, жінкам, військовослужбовцям, тощо) надаються згідно з чинним законодавством і цим колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки за однією з підстав, обраних працівником (ч. 1 ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

2) додаткові відпустки без збереження заробітної плати та соціальних відпусток, зг.ст.ст.67,8,10,19,25,26 ЗУ «Про відпустки» надаються за бажанням працівників в обов'язковому порядку у випадках та розмірах, встановлених статтею 25 Закону України «Про відпустки». Встановити, що Роботодавець не вимагатиме від працівників брати відпустки без збереження заробітної плати за формулюванням «за згодою сторін». Зазначений вид відпустки надавати тільки якщо працівник бажає її взяти, а роботодавець не заперечує. Профспілковий комітет зобов'язується: в питаннях щодо надання відпусток контролювати додержання чинного законодавства, в тому числі вимог Закону України «Про відпустки» та роз'яснювати членам трудового колективу їх права щодо надання відпусток.

4.Доповнити колективний договір Положенням стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відповідно до ст.18 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Роботодавець створює умови, які дозволяють жінкам і чоловікам працювати на рівній основі; забезпечує жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов роботи, а також щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань, інших проявів насильства за ознакою статі.

На підприємстві встановлюється з урахуванням вимог ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» за принципом „Рівність і недискримінація”, а саме

- рівна оплата праці вне залежності від статі;
- забезпечення рівних прав та можливостей працівників у трудовому колективі;
- встановлення рівних можливостей в участі і впливу кожної/го працівниці/працівника на робочий процес;
- встановлення гнучкого робочого графіку, що впливає на поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками.
- забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків (туалети, душові, дитячі кімнати тощо);
- на підприємстві встановлено дотримання рівності та недискримінації за ознакою статі на підприємстві (уповноваженого з гендерних питань підприємства).
- при рівних професійних компетенціях претендентів комплектування кадрами і просування працівників по службі здійснювати з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

- захист материнства та батьківства, поєднання професійного та сімейного життя.
- впровадження гнучких схем графіків праці, періодів відпочинку і відпусток;
- врахування місця роботи дружини/чоловіка та освітніх можливостей для дітей у разі переведення з одного місця в інше

Роботодавець за письмовою згодою з представником від трудового колективу погоджує:

- скорочення робочого часу (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень) без зменшення оплати праці для вагітних жінок, для того з батьків, хто доглядає за дітьми віком до 14 років або дитиною з інвалідністю, за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку;
- гнучкого регулювання графіків роботи, періодів відпочинку та відпусток для працівників із сімейними обов'язками;
- урахування потреб працівників, пов'язаних із сімейними обов'язками, при організації на підприємстві позмінної роботи, призначень на роботу в нічну зміну тощо;
- урахування потреб працівників з сімейними обов'язками при переведенні їх з однієї місцевості до іншої з огляду на місце роботи чоловіка або дружини, можливості навчання дітей тощо

На підприємстві встановлено принцип протидії сексизму, різним формам переслідування, в тому числі сексуальним домаганням, цькуванню чи іншим формам агресивної поведінки на робочому місці. Зокрема, положення про протидію сексуальним домаганням на робочому місці, враховуючи, що такі дії, як правило:

- застосовуються до підлеглих;
- використовуються для примусу або залякування;
- як наслідок дестабілізують робочу ситуацію та спричиняють виробничі втрати;
- є грубим порушенням прав людини.

Прошито та пронумеровано

Директор
В.Г. Романов



В.Г. Романов