

3. Додати до колективного договору додатками щодо переліку працівників, яким надаються додаткові відпустки відповідно до ст. 7, 8 Закону України «Про відпустки» (окремо).

4. Відповідно до положень обласної та міської Територіальних угод доповнити колективний договір:

- заходами щодо соціального захисту співробітників – учасників бойових дій в зоні АТО та членів сімей загиблих учасників АТО;

- заходами із запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу.

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

Одноразово 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



УКРАЇНА

ЗАПОРІЗЬКА МІСЬКА РАДА УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

майд. Профспілок, 5, м. Запоріжжя, 69005, тел. (061) 228-01-72

e-mail: geserion.uzpr@zpr.gov.ua Код ЄДРПОУ 41904647

19.02.2021 № 0144/198

На _____ від _____

Директору
ТОВ «МС Аутсорсінг»
Карпенко Г.Є.

Уповноваженому представнику
Трудового колективу
ТОВ «МС Аутсорсінг»
Кравчук Л.С.

Про реєстрацію колективного договору

Повідомляємо, що колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «МС Аутсорсінг», укладений на 2021-2022 роки, зареєстровано управлінням з питань праці Запорізької міської ради (далі- управління) 19.02.2021 за № 36.

При цьому, відповідно до Порядкуповідомної 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. Здійснити фактичну нумерацію сторінок колективного договору.

2. Розділ 8 колективного договору «Умови і охорона праці» доповнити:

2.1. Положенням стосовно охорони праці окремих категорій працівників (жінок, інвалідів, осіб віком до 18 років), згідно ст. 10-12 ЗУ «Про охорону праці».

2.2. Положенням щодо фінансування охорони праці, відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

2.3. Положенням стосовно навчання з питань охорони праці, згідно ст. 18 Закону України «Про охорону праці».

2.4. Додатками:

- перелік посад та норми безоплатної видачі працівникам спеціального робочого одягу, взуття, миючих та дезінфікуючих засобів відповідно до ст.8 Закону України «Про охорону праці» та ст.165 КЗППУ (окремо);

- 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».

«СХВАЛЕНО»
загальними зборами (конференцією)
трудового колективу
товариства з обмеженою відповідальністю
«МС АУТСОРСІНГ»
Протокол № 1 від 09 листопада 2020 рок

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Наказом директора
товариства з обмеженою відповідальністю
«МС АУТСОРСІНГ»
№ 1П від 09 листопада 2020 року

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
товариства з обмеженою відповідальністю
«МС АУТСОРСІНГ»
Код ЄДРПОУ 43117171

З метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин власника і працівників товариства з обмеженою відповідальністю «МС АУТСОРСІНГ» і узгодження їх інтересів товариства з обмеженою відповідальністю «МС АУТСОРСІНГ» в особі директора Карпенко Ганни Єгорівни, яка діє на підставі Статуту, іменоване надалі як Підприємство, з однієї сторони, і трудовий колектив в особі вибраного і уповноваженого представника загальних зборів (конференції) трудового колективу Кравчук Лариси Сергіївни, іменовані надалі як Сторони, а кожний окремо як Сторона, підписали цей колективний договір, надалі – Договір, про подані нижче взаємні обов'язки.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Розробка і укладення Договору проводились Сторонами на основі законодавчих актів:
 - Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод;
 - Конституції України;
 - Господарського кодексу України;
 - Кодексу законів про працю України;
 - Закону України «Про колективні договори і угоди»;
 - Закону України «Про оплату праці»;
 - Закону України «Про охорону праці»;
 - Закону України «Про відпустки»;
 - Закону України «Про зайнятість населення»;
 - Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
 - Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
 - Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
 - Постанови Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 № 255 «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість»;
- 1.2. Постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів»;
- 1.3. інших чинних нормативно-правових актів України.
- 1.4. Умови цього Договору у випадку будь-яких спорів і розходжень не можуть ґрунтуватися як погіршуючі, порівняно з діючим законодавством України, положення працівників.
- 1.5. Цей Договір, відповідно до положень Постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів», підлягає повідомній реєстрації виконавчим комітетом Запорізької міської ради.

2. ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ

- 2.1. Підприємство може проводити зміни в організації виробництва і праці – раціоналізацію робочих місць, введення нових форм організації праці, впровадження передових методів, технологій тощо – без обов'язкового узгодження таких змін з трудовим колективом.

- 2.2. У випадку, якщо зміни в організації виробництва і праці пов'язані зі зміною істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – Підприємство зобов'язане повідомити працівників, істотні умови праці яких будуть змінені, не пізніше ніж за два місяці до проведення таких змін.

3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

- 3.1. У разі проведення реорганізації Підприємства, скорочення чисельності або штату працівників Підприємство не пізніше як за два місяці персонально письмово попереджає своїх працівників про наступне звільнення та водночас пропонує іншу роботу за відповідною професією чи спеціальністю, а у випадку неможливості цього або у разі відмови працівника від запропонованої йому роботи останній працевлаштовується самостійно.
- 3.2. Підприємство зобов'язане своєчасно та в повному обсязі у передбаченому законодавством порядку подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про попит на робочу силу (вакансії) та про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

4. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

- 4.1. Оплата праці працівників Підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються Підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці.
- 4.2. На Підприємстві діє почасова помісячна система оплати праці. Для окремих підрозділів (відділів) штатним розписом Підприємства може встановлюватися почасова погодинна система оплати праці.
- 4.3. Назви посад, чисельність працівників і оклади по кожній посаді визначаються штатним розписом Підприємства, який затверджується наказом директора Підприємства.
- 4.4. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.
- 4.5. Працівникам Підприємства, які виконують на Підприємстві поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника у розмірі 10 відсотків від окладу за суміщеною посадою або посадою тимчасово відсутнього працівника.
- 4.6. Робота у нічний час (з 10 години вечора до 6 години ранку) оплачується у підвищеному на 20 відсотків розмірі окладу за кожну годину роботи у нічний час.
- 4.7. За наказом керівника працівникам можуть виплачуватися премії.
- 4.8. Заробітна плата виплачується працівникам двічі на місяць:

- за першу половину місяця до 22-го числа поточного місяця у розмірі, що дорівнює фактично відпрацьованому часу у першій половині місяця (з 1-го по 15-те число поточного місяця);
- за другу половину місяця – не пізніше 7-го числа місяця, наступного за відпрацьованим місяцем.

4.9. Заробітна плата виплачується працівникам у національній валюті України.

5. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ, ПІЛЬГ

- 5.1. Підприємство зобов'язується надавати працівникам гарантії, компенсації, пільги в обсязі, що є не меншим за встановлений законодавством обов'язковий обсяг гарантій, компенсацій та пільг для працівників.
- 5.2. Працівникам, які направляються у службове відрядження, компенсується вартість проїзду до місця призначення і назад за умови звернення працівника з відповідною заявою та надання Підприємству оригіналів проїзних документів. Вартість проїзду в межах України відшкодовується в межах вартості квитка Інтерсіті другого класу або «купе» Укрзалізниці, або автобусного квитка. Вартість проїзду за кордон відшкодовується на умовах, встановлюваних положенням про відрядження за кордон (або до певної країни), яке затверджується наказом керівника Підприємства.
- 5.3. Працівникам, які направляються у службове відрядження в межах України, компенсується вартість витрат по найму жилого приміщення в межах вартості одномісного номера класу «стандарт» назад за умови звернення працівника з відповідною заявою та надання Підприємству підтверджених документів. Питання проживання під час службового відрядження працівників, які направляються у службове відрядження за кордон, а/або компенсації вартості їх витрат по найму жилого приміщення встановлюються положенням про відрядження за кордон (або до певної країни), яке затверджується наказом керівника Підприємства.
- 5.4. Працівникам, які направляються у службове відрядження, виплачуються добові за час перебування у відрядженні у розмірі 0,1 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня податкового (звітного) року для відряджень в межах України за кожен календарний день такого відрядження. Для відряджень за кордон розмір добових встановлюється положенням про відрядження за кордон (або до певної країни), яке затверджується наказом керівника Підприємства.
- 5.5. За наказом керівника Підприємства працівнику(ам), який(і) перебуває(ють) у службовому відрядженні, можуть бути виплачені додаткові добові за період, що визначається наказом керівника. Таке рішення має індивідуальний характер. Добові, виплачені додатково на підставі наказу керівника Підприємства, вважаються невід'ємною частиною добових за час перебування у відрядженні.
- 5.6. Перелік додаткових компенсацій для працівника, який направляється у службове відрядження, може встановлюватися в індивідуальному порядку наказом керівника про направлення у службове відрядження.
- 5.7. За працівниками-донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання. Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день

відпочинку з збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.

6. УЧАСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ У ФОРМУВАННІ, РОЗПОДІЛІ І ВИКОРИСТАННІ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

- 6.1. Статутом Підприємства участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку Підприємства не передбачена.

7. РЕЖИМ РОБОТИ. ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ

- 7.1. Нормальна тривалість робочого часу на Підприємстві становить 40 годин на тиждень.
- 7.2. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:
- 1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень;
 - 2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.
- 7.3. На Підприємстві встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем – неділею.
- 7.4. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю 1 година, що не включається в робочий час. Час початку і закінчення перерви встановлюється Правилами внутрішнього трудового розпорядку.
- 7.5. Працівникам надаються, зокрема, наступні види відпусток:
- щорічна основна відпустка тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день;
 - щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, або пов'язану з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або таку, що виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, - тривалістю до 35 календарних днів;
 - соціальні відпустки відповідно до законодавства: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустка у зв'язку з усиновленням дитини, додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи;
 - додаткові відпустки у зв'язку з навчанням відповідно до законодавства;
 - відпустки без збереження заробітної плати відповідно до статей 24, 25 Закону України «Про відпустки».

Працівникам можуть надаватися інші види відпусток, передбачених законодавством або трудовим договором.

- 7.6. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, — 69 календарних днів.
- 7.7. Черговість надання відпусток визначається графіками, що затверджуються директором Підприємства за погодженням з уповноваженим представником трудового колективу або, - за наявності, - профспілковим представником.
- 7.8. Працівник, який має право на інший вид відпустки, крім основної щорічної, що надається на підставах, які не можуть бути відомі Підприємству, зобов'язаний письмово довести до відома Підприємства обставини, які зумовляють його право на отримання окремого виду відпустки, та надати підтверджуючі документи.

8. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

- 8.1. Підприємство створює безпечні і нешкідливі умови праці, що відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.
- 8.2. Підприємство не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпечкою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці.
- 8.3. Працівники мають право відмовитись від дорученої роботи, при якій створюється ситуація, небезпечна для життя і здоров'я, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами), а також для життя і здоров'я інших людей та навколишнього середовища.
- 8.4. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо Підприємство не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі Працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі трьохмісячного заробітку.
- 8.5. Під час укладання трудового договору Підприємство зобов'язане проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.
- 8.6. Для працівників з роз'їзним характером роботи, про що має бути вказано у трудовому договорі, працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів у розмірі 10 відсотків прожиткового мінімуму працездатних осіб.
- 8.7. Працівникам з роз'їзним характером роботи може виплачуватися надбавка до окладу у розмірах та порядку, що встановлюється наказом керівника Підприємства.
- 8.8. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти Підприємство зобов'язане компенсувати всі витрати за наявності одночасно таких умов: 1) відповідний спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби за характером робіт необхідні для індивідуального захисту працівника; 2) працівник письмово звертався до Підприємства для отримання спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту або мийних та знешкоджувальних засобів, але їх не було надано до початку робіт; 3) працівник надав документи на підтвердження придбання ним спеціального одягу,

спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, або мийних та знешкоджувальних засобів.

- 8.9. План заходів щодо охорони праці на 2021 рік наведений у Додатку 1 до цього Договору. Після закінчення вказаного періоду Сторони складають новий план заходів з охорони праці.

9. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЇ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ

- 9.1. Підприємство забезпечує за власний рахунок проведення медичних оглядів працівників у випадках, передбачених законодавством. На час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній зарібок.

10. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІАКОВОЇ ЧИ ІНШИХ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

- 10.1. Підприємство гарантує свободу організації і діяльності трудового колективу, проведення у неробочий час загальних зборів (конференцій) трудового колективу.
- 10.2. Працівники мають право брати участь в управлінні Підприємством через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення Підприємства, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

11. УМОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВСТАНОВЛЕННЯ МІЖКВАЛІФІКАЦІЙНИХ (МІЖПОСАДОВИХ) СПІВВІДНОШЕНЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

- 11.1. Фонди оплати праці на Підприємстві розраховуються виходячи з розмірів основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, чисельності працівників, фактично відпрацьованого робочого часу та інших показників, що впливають на розмір оплати праці всіх чи окремих працівників відповідно до положень законодавства, цього Договору та трудових договорів.
- 11.2. Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці встановлюються шляхом визначення розмірів оплати праці (окладів) у штатному розписі Підприємства з урахуванням співвідношень, встановлених у Додатку 2 до цього Договору.

12. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

- 12.1. У відповідності до положень Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» на Підприємстві

спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, або мийних та знешкоджувальних засобів.

- 8.9. План заходів щодо охорони праці на 2021 рік наведений у Додатку 1 до цього Договору. Після закінчення вказаного періоду Сторони складають новий план заходів з охорони праці.

9. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЖИТЛОВО-ПОБУТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЇ ОЗДОРОВЛЕННЯ І ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ

- 9.1. Підприємство забезпечує за власний рахунок проведення медичних оглядів працівників у випадках, передбачених законодавством. На час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

10. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ЧИ ІНШИХ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

- 10.1. Підприємство гарантує свободу організації і діяльності трудового колективу, проведення у неробочий час загальних зборів (конференцій) трудового колективу.
- 10.2. Працівники мають право брати участь в управлінні Підприємством через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення Підприємства, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

11. УМОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ВСТАНОВЛЕННЯ МІЖКВАЛІФІКАЦІЙНИХ (МІЖПОСАДОВИХ) СПІВВІДНОШЕНЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

- 11.1. Фонди оплати праці на Підприємстві розраховуються виходячи з розмірів основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, чисельності працівників, фактично відпрацьованого робочого часу та інших показників, що впливають на розмір оплати праці всіх чи окремих працівників відповідно до положень законодавства, цього Договору та трудових договорів.
- 11.2. Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці встановлюються шляхом визначення розмірів оплати праці (окладів) у штатному розписі Підприємства з урахуванням співвідношень, встановлених у Додатку 2 до цього Договору.

12. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

- 12.1. У відповідності до положень Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» на Підприємстві

12.2. На підприємстві здійснюється дискримінація за ознакою статі. Дискримінацією за ознакою статі не вважається:

- 12.3. Підприємство здійснює свої зобов'язання на одного з працівників обов'язки управління та виконання робіт – радника керівника Підприємства на виконання своїх обов'язків та їх відкликання здійснюються за рішенням керівника Підприємства.

12.5. На підприємстві не здійснюється нерівність в оплаті праці жінок і чоловіків. Підприємство здійснює рівну оплату праці жінок і чоловіків при одній і тій же роботі.

- приспіваний - мати законно зареєстровану дружину якого знаходиться у стані виступати;
- приспіваний - мати законно зареєстровану дитину 14 років або дитину з інвалідністю, у тому численні законно зареєстровану з інвалідністю;
- приспіваний - мати законно зареєстровану законно зареєстровану членом сім'ї відповідно до законно зареєстрованої;

13.1. У вітчизняній та міжнародній правотворчості, зокрема, загальноприйнятих принципів і норм міжнародного права, зокрема, Конвенції Європи, Закону України «Про засади запобігання та реагування на корупцію», усі особи у відношеннях з Підприємством, незалежно від статусу, політичних, релігійних та інших переконань, національності, раси, соціального походження, громадянства, мови, місця проживання, мовних або інших ознак, які були, є або будуть, мають рівні права і свободи, з тимчасовими винятками.

13.2. На Підприємстві здійснюється пряма дискримінація, непряма дискримінація, пособництво у дискримінації, утиск.

14. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 14.1. Цей Договір набирає чинності з «10» листопада 2020 року.
- 14.2. Зміни і доповнення до цього Договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін шляхом укладення додаткових угод.
- 14.3. Текст додаткових угод до цього Договору має бути схвалений загальними зборами (конференцією) трудового колективу за умови присутності на таких зборах не менш ніж 30 відсотків трудового колективу Підприємства, і підписаний вибраним та уповноваженим працівником трудового колективу з однієї сторони, та Підприємством – з іншої.
- 14.4. Положення цього Договору є обов'язковими для власника Підприємства, керівних органів Підприємства та всіх працівників Підприємства. З умовами цього Договору мають бути ознайомлені всі працівники Підприємства та особи, які приймаються на роботу.
- 14.5. Цей Договір діє до 31.12.2021 року. Після закінчення строку чинності цей Договір продовжує діяти до того часу, поки не буде укладено новий колективний договір або переглянутий чинний.
- 14.6. У разі зміни діючого законодавства щодо питань, які є предметом цього Договору, зміни та доповнення до положень Договору вносяться в обов'язковому порядку. До моменту внесення таких змін положення цього Договору підлягають застосуванню в частині, що не протирічить чинним законодавчим положенням.
- 14.7. Цей Договір чинний у випадку зміни складу, структури і найменування Підприємства, а у випадку його реорганізації цей Договір може бути переглянутий за згодою Сторін. У випадку зміни власника Підприємства дія колективного договору зберігається не більше року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про підписання нового чи зміну діючого колективного договору.
- 14.8. Сторони щорічно звітують про виконання цього Договору на перших загальних зборах учасників року, наступного за звітним.
- 14.9. Цей Договір складено українською мовою у двох примірниках рівної юридичної сили, по одному для кожної з Сторін.

15. ПІДПИСИ СТОРІН

Від Підприємства

Від трудового колективу:

Директор товариства з обмеженою
відповідальністю «МС АУТСОРСІНГ»

Уповноважений представник трудового
колективу товариства з обмеженою
відповідальністю «МС АУТСОРСІНГ»



Карпенко Г.Є.



Кравчук А.С.

«09» листопада 2020 року

«09» листопада 2020 року

Додаток 1

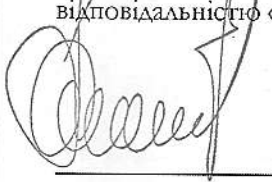
до колективного договору товариства з
обмеженою відповідальністю
«МС АУТСОРСІНГ»

План заходів щодо охорони праці
товариства з обмеженою відповідальністю «МС АУТСОРСІНГ»
на 2021 рік

№ з/п	Зміст заходу	Термін виконання	Виконавець
1.	Навчання та перевірка знань з охорони праці посадових осіб, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт	31 березня 2021 року	керівник
2.	Залучення спеціаліста з охорони праці на умовах цивільно-правового договору	31 березня 2021 року	керівник
3.	Забезпечення проведення обов'язкових медичних оглядів працівників відповідно до ст. 17 ЗУ «Про охорону праці».	30 квітня 2021 року	керівник
4.	Визначити норми забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами.	30 квітня 2021 року	спеціаліст з охорони праці
5.	Розробка інструкції з охорони праці працівників, відряджених до Республіки Польща	31 травня 2021 року	спеціаліст з охорони праці
6.	Забезпечення проведення інструктажів з охорони праці відповідно до законодавства	15 квітня 2021 року	спеціаліст з охорони праці

Від Підприємства

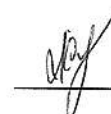
Директор товариства з обмеженою
відповідальністю «МС АУТСОРСІНГ»


Карпенко Г.Є.

«09» листопада 2020 року

Від трудового колективу:

Уповноважений представник трудового колективу
товариства з обмеженою відповідальністю
«МС АУТСОРСІНГ»


Кравчук А.С.

«09» листопада 2020 року

Додаток 2

до колективного договору товариства з
обмеженою відповідальністю
«МС АУТСОРСІНГ»

Міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці

№ з/п	Належність професії відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010	Коефіцієнт по відношенню до мінімальної заробітної плати
1.	Керівники, менеджери, управителі	1,2 – 1,3
2.	Професіонали	1,1 – 1,2
3.	Фахівці	1,1 – 1,2
4.	Технічні службовці	1 – 1,1
5.	Працівники сфери торгівлі та послуг	1 – 1,1
6.	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1 – 1,1
7.	Кваліфіковані робітники з інструментом	1
8.	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1
9.	Найпростіші професії	1

Від Підприємства

Директор товариства з обмеженою
відповідальністю «МС АУТСОРСІНГ»

Карпенко Г.Є.

«09» листопада 2020 року

Від трудового колективу:

Уповноважений представник трудового колективу
товариства з обмеженою відповідальністю
«МС АУТСОРСІНГ»

Кравчук Л.С.

«09» листопада 2020 року

прошито, проку-
меровано та
скріплено петаткою
на 11-ти аркушах
директо



[Faint signature]