

«Затверджено»
Власником та
Представником Трудового колективу
Протокол № 1
від «11» серпня 2020 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ДП РЕГІОНАЛ ФРАНЧАЙЗИНГ»

2020-2023

Ідентифікаційний код 42851392

Пронумеровано, пронумеровано

та скріплено печаткою 7 аркушів

директор

ТОВ «ДП РЕГІОНАЛ ФРАНЧАЙЗИНГ»

Романенко А.Ю.

«11» серпня 2020 року



м. Київ – 2020 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторонами цього колективного договору є: **Товариство з обмеженою відповідальністю "ДП РЕГІОНАЛ ФРАНЧАЙЗИНГ"**, в особі **Директора Романенко Андрія Юрійовича** (надалі іменується "Власник") та представник трудового колективу в особі **Керуючого закладом Ревега Максима Володимировича** (надалі іменується "Трудовий колектив").

1.2. Цей колективний договір (надалі іменується "Колективний договір") укладений відповідно до чинного законодавства України і є актом, який регулює трудові і соціально-економічні відносини між Власником та Трудовим колективом Товариства з обмеженою відповідальністю "ДП РЕГІОНАЛ ФРАНЧАЙЗИНГ" на основі взаємного узгодження інтересів сторін.

1.3. Умови цього 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.

1.4. Положення цього Колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими як для Власника та його управлінського персоналу, так і для кожного члена Трудового колективу підприємства.

1.5. Жодна із Сторін цього Колективного договору, не може в односторонньому порядку припинити його дію або виконання своїх зобов'язань за ним.

1.6. Умови цього Колективного договору забезпечують рівні права та можливості працівників жінок і працівників чоловіків.

1.7. Цей Колективний договір підлягає повідомній реєстрації в Печерській районній адміністрації.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ, ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Будь-який трудовий договір (контракт), укладений Власником із працівником, не може суперечити цьому Колективному договору у тому, що працівникові надається менше прав за трудовим договором (контрактом), ніж за цим Колективним договором.

2.2. Окрім визначених цим Колективним договором або чинним трудовим законодавством України випадків, Власник не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом), укладеним між Власником та працівником.

2.2.1. Власник зобов'язаний 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.

2.2.2. Виконання працівником іншої трудової функції можливо, як виняток, виключно у разі нагальної 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.

2.2.3. У випадку передбаченому п. 2.2.2. працівник має право на додаткову оплату.

2.3. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно, чесно і належно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, дотримуватись дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження власника та уповноважених ними осіб, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, згідно нормативних актів із охорони праці, дбайливо ставитися до майна власника, за прохання адміністрації

підприємства негайно представляти звіт про виконання своїх безпосередніх обов'язків.

2.4. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у випадку зміни організації виробництва, при скороченні чисельності штату.

2.4.1. У випадках передбачених п. 2.4. цього Колективного договору працівники персонально попереджаються Власником про майбутнє звільненні не пізніше ніж за два місяці. При цьому Власник надає працівнику іншу роботу за спеціальністю, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від запропонованої йому роботи останній працевлаштовується самостійно.

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

3. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ, СИСТЕМА, РОЗМІРИ ЗАРПЛАТИ ТА ІНШИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ВИПЛАТ

3.1. Заробітна плата виплачується за місцем роботи у національній валюті України: аванс до 23 числа включно і заробітна плата до 7 числа включно кожного місяця, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У випадку, якщо день заробітної плати збігається з вихідним днем, - напередодні цього дня.

Заробітна плата працівникам за час відпустки за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

3.2. Установити мінімальну заробітну плату в розмірі не нижче чим встановлений розмір мінімальної заробітної плати, згідно із Законом України «Про Державний бюджет України», відповідно до поточного періоду.

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

3.4. Оплату робочого часу за періоди вимушених простоїв (з розрахунку місячної норми робочого часу) не з вини працівника проводити відповідно до чинного законодавства України, але не нижче мінімального розміру заробітної плати, гарантованого державою.

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

3.6. Робота у святкові і неробочі дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також робота у надурочний час, оплачується в подвійному розмірі.

3.7. Усі питання, що стосуються заробітної плати і преміювання, узгоджуються Власником з представником Трудового колективу Товариства з обмеженою відповідальністю "ДП РЕГІОНАЛ ФРАНЧАЙЗИНГ".

3.8. В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

3.9. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

3.10. За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

3.11. Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку.

3.12. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки

працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям.

3.13. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

4. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ І ПІЛЬГ

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

5. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ

5.1. Власником встановлюється наступний режим роботи, що зобов'язуються дотримувати всі працівники:

Підрозділ «Піцерія»:

Початок роботи 10.00-закінчення роботи 18.00;

Початок роботи 14.00-закінчення роботи 22.00;

Початок роботи 16.00 – закінчення роботи 24.00.

5.1.1. Перерви для відпочинку і харчування надаються через чотири години після початку роботи та тривають не більше однієї години.

5.1.2. Субота і неділя :

Підрозділ «Піцерія»:

- відповідно до робочого графіка піцерії.

5.2. Адміністрація зобов'язується погоджувати з представником Трудового колективу підприємства зміни тривалості робочого дня (тижня).

5.3. Працівники підприємства повинні бути повідомлені про надурочну роботу не менш ніж за одну добу до початку такої роботи.

5.4. Працівники підприємства за узгодженням з адміністрацією мають право використовувати гнучкий графік роботи.

5.5. Тривалість щорічної відпустки для працівників Власника становить не менш ніж 24 календарних дні.

5.6. Графік чергових щорічних відпусток затверджується Власником до 25 січня поточного року, для чого такий графік не пізніше 20 січня надається йому представником Трудового колективу.

5.6.1. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника.

5.6.2. Перелік категорій працівників, що мають право на надання відпустки в зручний для них час, визначений ст. 10 Закону України "Про відпустки".

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

5.8. Усі працівники зобов'язуються без письмового дозволу Власника не знаходитися в приміщеннях підприємства в неробочий час з причин, не пов'язаних із роботою, а також не затрощувати туди сторонніх осіб.

5.9. Жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

6. ПРИЙМАННЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

6.1. Умови трудового контракту, включаючи звільнення, не передбачені чинним законодавством України, підлягають узгодженню з представником Трудового колективу підприємства.

6.2. Кожен прийнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами Колективного договору під розписку протягом 3 днів з моменту прийняття на роботу.

7. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

7.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Власника (уповноваженого ним органа), 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.

7.2. 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).

7.3. Власник зобов'язується:

7.3.1. Затвердити комплексні організаційно-технічні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці.

7.4. 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.

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

7.6. Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

7.7. Під час укладання трудового договору роботодавець повинен 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.

Усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

7.8. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його стечують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки членом якої він є, або уповноважених працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

7.9. Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.

7.10. За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

8. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ

8.1. Власник гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, одержання медичної допомоги, відвідування державних органів для рішення необхідних житло-побутових проблем працівників без проведення яких-небудь відрахувань із заробітної плати чи інших необґрунтованих санкцій.

8.2. З метою оздоровлення працівників щорічно Власником видаються санаторно-курортні і туристичні путівки за рахунок соціального страхування.

8.3. Забезпечити виконання вимог постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2013 року № 717, плану завдань та заходів Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків за принципом гендерної рівності, враховуючи рівність прав та можливостей чоловіків та жінок як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі.

9. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

9.1. Власник гарантує свободу організації і діяльності представників Трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів Трудового колективу.

9.2. Власник зобов'язаний завчасно інформувати Трудовий колектив про зміни в правилах внутрішнього трудового розпорядку, про зміни в штатному розписі.

10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН І ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

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

10.2. Спори між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним законодавством України.

10.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає притягнення винних осіб до цивільно-правової матеріальної відповідальності.

10.4. Трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій.

У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на Товаристві

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду.

11. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Положення цього Колективного договору діють до укладення нового або перегляду цього Колективного договору Сторонами.

11.2. Зміни і доповнення до цього Колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки при взаємній згоді Сторін.

11.3. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється Сторонами безпосередньо чи уповноваженими представниками Сторін в порядку, визначеному Сторонами.

11.4. Сторони, які підписали Колективний договір, щорічно звітують про його виконання.

ПІДПИСИ СТОРІН

Власник:

"11" серпня 2020 р.


(підпис) _____ Романенко А.Ю.
(П.І.Б.)

Представник Трудового колективу:

"11" серпня 2020 р.


(підпис) _____ Ревера М.В.
(П.І.Б.)