

Колективний договір

**між керівництвом комунального підприємства «Бахмацьке»
Бахмацької міської ради Чернігівської області та представниками
трудового колективу КП «Бахмацьке»**

на 2025 - 2030 р. р.

м. Бахмач

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей колективний договір укладається на основі чинного законодавства України, Галузевої угоди між Міністерством з питань житлово-комунального господарства України, Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств житлово- комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКГ України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово- комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2025 - 2030 роки (далі Галузева угода), прийнятих сторонами зобов'язань та з метою регулювання трудових і соціально- економічних відносин і узгодження інтересів трудящих.

1.2. Договір укладається між керівництвом Комунального підприємства «Бахмацьке» Бахмацької міської ради Чернігівської області в особі директора Шаповала Ігоря Григоровича та трудовим колективом КП « Бахмацьке» в особі представників комісії затвердженої наказом № 16 від 19.02.2025 року «Про створення робочої комісії по вкладанню колективних переговорів та підготовці проєкту колективного договору у новій редакції на 2025 – 2030 р. р.».

1.3. Сторони визначають, що положення колдоговору розповсюджується на всіх працівників КП «Бахмацьке».

1.4. Колдоговір зберігає чинність протягом строку, на який укладено його, або може бути переглянутий за згодою сторін.

1.5. Керівництво підприємства і трудовий колектив зобов'язуються здійснювати систематичний двосторонній контроль за виконанням колдоговору і розглядати ці питання на спільних засіданнях в міру необхідності.

1.6. Цей колективний договір прийнятий загальними зборами трудового колективу КП «Бахмацьке», протокол № 1 від 26.02.2025 року та згідно з їх рішенням набуває чинності.

1.7. Колективний договір діє до укладення нового.

II. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Керівництво КП «Бахмацьке» зобов'язується:

2.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізації, перепрофілюванні установи, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів з представниками трудового колективу не пізніше як за 2 місяці до здійснення цих заходів.

2.3. У разі виникнення необхідності вивільнення працівників на підставі п.1, ст. 40 КЗпП України:

— здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці;

— надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення вільний час (2 години на тиждень) в межах робочого часу для пошуку нової роботи.

2.4. Працівникам, які вивільняються з установи, при розірванні трудового договору у зв'язку із змінами в організації праці виплачується вихідна допомога в розмірі середньомісячної заробітної плати (ст. 44 КЗпП).

2.5. У разі банкрутства, санації або ліквідації підприємства роботодавець створює наглядову комісію з питань дотримання законодавства та соціального захисту вивільнюваних працівників.

2.6. Підприємство розглядає питання щодо ліквідації, реорганізації, перепрофілювання або зміни форми власності тільки за участю представників трудового колективу. У разі виникнення об'єктивних причин, через які-неминучі масові звільнення працюючих з ініціативи керівника здійснювати їх лише за умови попереднього (не менше за 3 місяці) письмового повідомлення представників трудового колективу про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають вивільненню.

Керівництво не пізніше 3-х місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з представниками трудового колективу про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несправедливих наслідків будь-якого звільнення. Представники мають право вносити пропозиції керівництву про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.

2.7. Працівник, з яким розірвано трудовий договір в зв'язку з скороченням чисельності або штату працівників, протягом одного року має право на укладання трудового договору в разі прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

2.8. Представники трудового колективу зобов'язуються:

- вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників;
- давати згоду на вивільнення лише після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин;
- використовувати надане законодавством переважне право на збереження роботи окремим категоріям працівників.

ІІІ. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

3.1. Керівництво КП «Бахмацьке» зобов'язується забезпечити нормальну тривалість робочого часу не більше 40 год. на тиждень у відповідності із статтею 50 КЗпП України .

3.2. Напередодні святкових днів тривалість роботи скорочується на одну годину, при цьому заробітна плата зберігається за повний робочий день відповідно до штатного розпису.

3.3. Встановити вихідними днями - Субота і Неділя та Святкові дні.

3.4. Встановити час і порядок роботи для :

- працівників дирекції та виробничої дільниці з 8.00 год., закінчення роботи о 17.00 год. Перерва на обід - з 13.00 до 14.00 год.;
- служба охорони працює згідно затвердженого графіка чергування на кожен місяць позмінно. Тривалість зміни - 16 год., відпочинок - 56 годин.

3.5. Залучення працівників до надурочних робіт здійснювати лише за згодою працівника у випадках, передбачених чинним законодавством.

3.6. Дотримуватися строків виплати заробітної плати не рідше 2-х разів на місяць, а проміжок між виплатами повинен не перевищувати 16 днів. Аванс виплачувати 15 числа поточного місяця, а заробітну плату 30 або 31 числа поточного місяця. Якщо число, встановлене для виплати заробітної плати, співпадає з вихідними, святковим днем, виплата проводиться напередодні вихідного чи святкового дня.

Керівництво КП «Бахмацьке» і представники трудового колективу домовилися:

1. Встановити гарантовану тривалість щорічної оплачуваної відпустки для працівників - 24 календарні дні та для осіб з інвалідністю 26 календарних днів.

2. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

3. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівникам до кінця робочого часу, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

4. Учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

5. Відповідно до ст. 19 Закону України «Про відпустки» - жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у т.ч. й у разі тривалого перебування в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і не робочих днів (ст. 73 КЗпП України).

6. Право на отримання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 робочих (16 календарних) днів на рік мають громадяни, віднесені до першої та другої категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи (п. 22 ст. 20 та п. 1 ст. 21 Закону № 796).

7. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням працівника у професійно-технічних навчальних закладах, у вищих навчальних закладах та навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі надається відповідно до ст. 13, 14, 15 Закону України «Про відпустки».

8. Надавати у разі потреби додаткову оплачувану відпустку на три календарні дні працівникам, які протягом року не мали порушень трудової та виробничої дисципліни, у таких випадках:

- народження дитини (батькові);
- шлюбу працівника або його дітей;
- смерті подружжя, дітей або близьких родичів.

9. За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

10. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

- матері або батькові, який виховує дітей без матері (батька) (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей до 15 років або дитину-інваліда — тривалістю до 14 календарних днів;

- пенсіонерам за віком та інвалідам III групи—тривалістю 30 календарних днів;

- працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду — тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

- працівникам для завершення санаторно-курортного лікування—тривалістю, визначеною у медичному висновку;

- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, тривалістю 14 календарних днів;

- ветерану праці - 14 календарних днів;

- відпустка без збереження заробітної плати за угодою сторін надається працівнику за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та керівником, але не більше 30 календарних днів на рік.

11. У разі звільнення працівника, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи.

IV. ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1 Організація оплати праці на підприємстві здійснюється відповідно до Закону України «Про оплату праці», Кодексу законів України про працю, інших нормативно-правових актів з питань оплати праці та даного колективного договору.

4.2. Фонд оплати праці на підприємстві формується з виділених бюджетних коштів Бахмацької міської ради, прибутку від основного та інших видів діяльності підприємства та індексу зростання цін та коригується за умови збільшення обсягів виробництва (послуг) або підвищення продуктивності праці, рівня якості робіт та послуг.

4.3. Умови і розмір оплати праці керівника підприємства здійснюється згідно з контрактом, розпорядженнями голови Бахмацької міської ради та законодавством України.

4.4. Мінімальна тарифна ставка (оклад) встановлюється у розмірі не нижче визначеної законодавством мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт(послуг)). Доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати нараховуються додатково до мінімальної заробітної плати.

4.5. Оплату праці працівників здійснювати відповідно до затвердженого штатного розпису КП «Бахмацьке» Бахмацької міської ради Чернігівської області, який погоджується головою Бахмацької міської ради.

4.6. Керівник самостійно може встановлювати розмір доплат і надбавок до посадових окладів:

- за інтенсивність праці робітників - до 20 % посадового окладу;
- за роботу у вечірній час (з 18 до 22 години) – 20 % годинної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час;
- високі досягнення у праці - до 50% посадового окладу;
- за виконання особливо важкої роботи на певний термін, а також за виконання додаткових функцій по виконанню роботи інших посад - до 50% посадового окладу.

4.7. Преміювання працівників підприємства здійснюється за рахунок прибутку від діяльності підприємства. Розмір премії визначається залежно від фінансових можливостей підприємства та за погодження голови Бахмацької міської ради.

4.8. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

4.9. Індексацію заробітної плати працівників проводити відповідно до вимог чинного законодавства

V. ОХОРОНА ПРАЦІ

Охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

5.1. Здійснювати контроль на підприємстві за поліпшенням стану безпеки, гігієни праці та виробничого побуту.

5.2. Брати участь у розробленні та погодженні нормативно - правових актів з охорони праці.

5.3. Організувати навчання і перевірку знань працівників з питань охорони праці відповідно до Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ, типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджено наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 №15 та зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за №231/10511.

5.4. Здійснювати облік випадків виробничого травматизму, профзахворювань, регулярно аналізувати їх причини, розробляти рекомендації та заходи щодо їх усунення.

5.5. Сприяти здійсненню комплексу заходів щодо соціального захисту працюючих згідно із Законом України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

5.6. Керівнику підприємства відповідно до Закону України «Про охорону праці»:

- створювати на робочих місцях умови праці, які б відповідали вимогам

Закону, а також забезпечувати надання працівникам прав, гарантованих чинним законодавством;

- організовувати проведення попереднього (під час прийому на роботу) та періодичного (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, особливо працівників зайнятих на важких роботах та на роботах з шкідливими чи небезпечними умовами праці;

- забезпечувати перегляд посадових інструкцій працівників з урахуванням конкретних обов'язків, прав та відповідальності за виконання покладених на них функцій з питань охорони праці;

- забезпечувати працівників необхідним спецодягом та іншими засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до нормативів;

- забезпечувати підготовку працівників для проведення робіт необхідних для благоустрою території Бахмацької територіальної громади;

- надавати допомогу і підтримку непрацюючим інвалідам, які стали інвалідами внаслідок травм на виробництві і профзахворювань;

- здійснювати комплекс заходів, спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

5.7. Розмір одноразової допомоги та виплати сум відшкодування шкоди потерпілим від нещасних випадків виплачувати відповідно до вимог чинного законодавства.

5.8. Спільно розглядати на засіданнях стан безпеки праці на виробництві, виробничий травматизм, професійні захворювання та вживати заходи щодо поліпшення становища з цих питань.

VI. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ

6.1. Заходи соціального розвитку, надання працюючим соціальних гарантій, пільг та компенсацій понад передбачених законодавством вирішується керівником підприємства і представником трудового колективу за рахунок власних коштів за погодженням з головою Бахмацької міської територіальної громади.

6.2. У разі банкрутства або ліквідації підприємства працівникам гарантується виплата компенсацій, передбачених чинним законодавством.

6.3. Соціальні гарантії, заохочувальні та компенсаційні виплати здійснюються як за рахунок коштів місцевого бюджету, так і за рахунок власних коштів у розмірі, визначеному керівником підприємства:

- надання матеріальної допомоги працівникам: на оздоровлення до щорічної відпустки, до ювілею (20, 30, 40, 50, 60 років), у разі народження дитини, під час виходу на пенсію, родині на поховання працівника підприємства та виплата допомоги працівникам внаслідок стихійного лиха, що завдало значних збитків;

- надання одноразової допомоги молодим сім'ям та працівникам, які повернулися на підприємство після демобілізації з армії.

6.4. Керівництво зобов'язується надавати робочій комісії по веденню колективного договору необхідну інформацію з питань соціально- економічного

розвитку КП «Бахмацьке».

6.5. Робоча комісія по веденню колективного договору повинна:

- ознайомлювати трудовий колектив із інформацією, одержаною від керівника підприємства з питань, пов'язаних з працею і соціально-економічним розвитком трудового колективу підприємства;
- проводити перевірку дотримання трудового законодавства, умов охорони праці, вимагати у разі наявності усунення недоліків;
- здійснювати контроль за виконанням даного колективного договору керівником та працівниками підприємства. При здійсненні контролю за виконанням колективного договору надавати необхідну для цього інформацію.

VII. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Даний колективний договір укладений на 2025 – 2030 роки і вступає в дію з моменту його підписання. Після закінчення зазначеного строку договір продовжує діяти до укладення нового.

7.2. Зміни і доповнення до колективного договору вносяться за взаємною угодою сторін після попередніх колективних переговорів і не можуть погіршувати умов праці та соціальних гарантій працівників. Пропозиції щодо змін і доповнень повинні бути аргументовані.

7.3. Кожна з сторін безпосередньо несе відповідальність за виконання взятих зобов'язань.

7.4. У разі порушення чи невиконання зобов'язань з вини однієї з сторін вони несуть відповідальність згідно із законодавством.

7.5. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється сторонами, які його уклали.

ЦЕЙ КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПІДПИСАЛИ

Від керівництва



Директор

І.Г. Шаповал

**Від трудового колективу
КП «Бахмацьке»**

Представники комісії:

Голова комісії: О.В. Худенко

Члени комісії: О.О. Савенко

Л.Л. Марундик

Г.В. Колесник

Секретар: Н.І. Крисенко

Дата складання : 26 лютого 2025 року

ПРОТОКОЛ № 1

зборів трудового колективу
КП «Бахмацьке»
від 26 лютого 2025 року

Членів трудового колективу - 19 чол.
Присутні на зборах - 19 чол.
Відсутні -

Директор КП «Бахмацьке»: Шаповал І.Г.
Комісія по веденню колективного договору :
Голова комісії : Худенко О.В.
Члени комісії : Савенко О.О.
Марундик Л.Л.
Колесник Г.В.
Секретар : Крисенко Н.І.

Порядок денний :

1. Про затвердження колективного договору між керівництвом комунального підприємства «Бахмацьке» Бахмацької міської ради Чернігівської області та представниками трудового колективу КП «Бахмацьке» на 2025 – 2030 р. р.

СЛУХАЛИ: Шаповала І.Г. – директора КП «Бахмацьке», який ознайомив присутніх із проектом Колективного договору між керівництвом комунального підприємства «Бахмацьке» Бахмацької міської ради Чернігівської області та представниками трудового колективу КП «Бахмацьке» на 2025 – 2030 р. р.

ВИСТУПИЛИ : Худенко О.В. – голова комісії по веденню колективних переговорів та підготовці проекту колективного договору, яка запропонувала затвердити текст колективного договору між керівництвом комунального підприємства «Бахмацьке» Бахмацької міської ради Чернігівської області та представниками трудового колективу КП «Бахмацьке» на 2025 – 2030 р. р. та неухильно його виконувати.

ГОЛОСУВАЛИ:

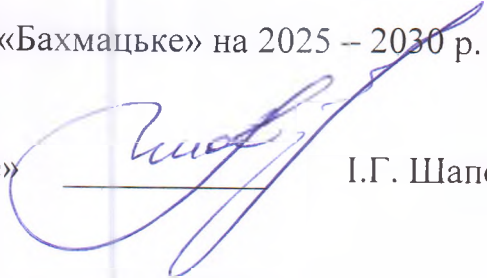
Результати голосування: «За» - 19 , «Проти» - 0, «Утрималися» - 0.
Рішення прийнято.

ПОСТАНОВИЛИ:

Затвердити колективний договір між керівництвом комунального підприємства «Бахмацьке» Бахмацької міської ради Чернігівської області та представниками

трудового колективу КП «Бахмацьке» на 2025 – 2030 р. р.

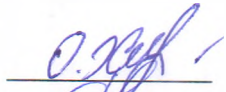
Директор КП «Бахмацьке»



І.Г. Шаповал

Комісія по веденню колективного договору:

Голова комісії



О.В. Худенко

Члени комісії



О.О. Савенко

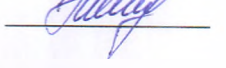


Л.Л. Марундик



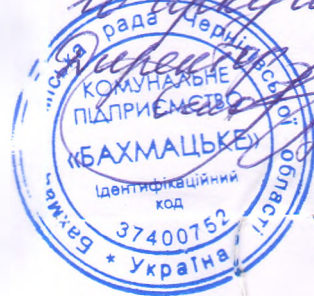
Г.В. Колесник

Секретар



Н.І. Крисенко

Прокуреровано,
прошкуреровано
та скуплено
печаткою на
аркушах



Г. Т. Шаповал