

**Товариство з обмеженою відповідальністю
«Володимирська фабрика гофротари»**

*ПРИЙНЯТИЙ ЗАГАЛЬНИМИ ЗБОРАМИ
ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
30 листопада 2020 р.*

**Колективний договір між
роботодавцем та трудовим
колективом ТзОВ
«Володимирська фабрика
гофротари»
на 2020 -2025 р.р.**

Колективний договір
прийнятий загальними зборами трудового колективу
ТзОВ «Володимиська фабрика гфротари»

м. Нововолинськ

30 листопада 2020р.

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власників Товариства з обмеженою відповідальністю «**Володимирська фабрика гофротари**», в особі роботодавця **Капітули Богдана Ігоровича**, що діє на основі Статуту, з однієї сторони, та в особі обраного та уповноваженого трудовим колективом **Бортнічука Юрія Олександровича**, що діє на підставі протоколу загальних зборів працівників **ТзОВ «Володимирська фабрика гофротари»** № 1 від 16 серпня 2013 р. з іншої сторони, надалі разом Сторони, підписали цей колективний договір про подані нижче взаємні обов'язки:

1. Загальні положення

1.1. Цей колективний договір складений відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», визначає взаємні виробничі, трудові і соціально – економічні відносини між уповноваженим власника (надалі - Роботодавець) і працівниками підприємства.

1.2. Умови цього колективного договору є обов'язковими для Сторін, що уклали цей договір. Ці умови у випадку будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть вважатися такими, що погіршують, порівняні з діючим законодавством, умови праці.

1.3. Роботодавець визнає за уповноваженим представником трудового колективу виключне право ведення переговорів і укладення колективного договору від імені працівників, а також у вирішенні інших питань, що стосується соціально-економічних інтересів працівників.

Роботодавець має право приймати остаточне рішення щодо будь-яких суттєвих змін в організації виробництва і праці, нормуванні і оплаті праці, розмірів заробітної плати та інших трудових виплат, соціально-побутових пільг, режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку працівників.

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

1.5. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не може протягом цього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

1.6. Цей колективний договір чинний у випадку зміни складу структури і розмінування підприємства, а у випадку його реорганізації він може бути перевзяний за згодою сторін.

1.7. Положення цього колективного договору діють до підписання нового договору.

1.8. Зміни і доповнення вносяться до даного колективного договору за згодою сторін із наступним затвердженням їх на зборах трудового колективу підприємства і оформлюється у вигляді доповнення до колективного договору або укладенням у новій редакції.

1.9. Цей договір передбачає, що уповноважений представник трудового колективу має право у випадку прийняття роботодавця рішень, які порушують умови Колективного договору, внести їй подання. Роботодавець зобов'язується в тижневий строк його розглянути, прийняти осіб, винних у порушенні Колективного договору, відповідні міри і дати мотивовану відповідь по суті подання.

1.10. Сторони констатують, що належне забезпечення соціально-економічних і побутових потреб, гарантій зайнятості працюючих, підвищення їх життєвого рівня можливе лише при ефективній роботі підприємства, активній участі в його діяльності всіх працівників, дотриманні працівниками трудової дисципліни.

1.11. Роботодавець зобов'язується дотримуватись ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», не допускати рішень спрямованих на обмеження або привілеї стосовно особи за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина;

1.12. Цей колективний договір підлягаєповідомній реєстрації в місцевих органах виконавчої влади.

2. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивної зайнятості

2.1. Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Забезпечувати формування стратегії і прогнозування розвитку підприємства, освоєння нових технологій.

2.1.2. Забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання виробничих завдань та норм праці.

2.1.3. Забезпечувати систему матеріального та морального стимулювання, підвищення продуктивності праці, раціонального використання техніки, обладнання, сировини.

2.1.4. Забезпечувати дотримання працівниками трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку (**Додаток №9**).

2.1.5. З метою запобігання витоку інформації, що становить комерційну таємницю, що може нанести підприємству значний матеріальний збиток, впровадити систему заходів щодо її захисту.

2.1.6. Передбачити заходи спрямовані на збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг, згідно п. 2.6. розділу III Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019—2021 роки.

2.2. Уповноважений представник трудового колективу зобов'язується:

2.2.1. Всіляко сприяти зміцненню трудової дисципліни та дотриманню Правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.2. Дотримуватись нерозголошення комерційної таємниці щодо об'ємів та технології виробництва.

2.2.3. Домагатись від роботодавця припинення рішень, які суперечать зобов'язанням, передбаченим в даному колективному договорі.

2.3. Роботодавець і Уповноважений представник трудового колективу зобов'язується:

2.3.1. Запобігати виникненню трудових спорів, а у випадку їх виникнення, вжити всіх зусиль для їх усунення.

2.3.2. При розгляді будь-яких питань дисциплінарної відповідальності, доказ вини працівника покладається на Работодавця.

2.4. Трудовий колектив зобов'язується:

2.4.1. Забезпечити виконання замовлень та виробничих програм, правильну експлуатацію, збереження, раціональне використання обладнання, інструментів, техніки і матеріалів, переданих колективу для виконання робіт.

2.4.2. Не розголошувати комерційну таємницю та конфіденційну інформацію, що стала відома їм в зв'язку з виконанням трудових обов'язків. Виконувати встановлений на підприємстві порядок.

2.4.3. Дотримуватись трудової дисципліни та режиму робочого часу.

3. Трудові відносини

3.1. Работодавець зобов'язаний:

3.1.1. Розробити і затвердити для кожного працівника його посадову інструкцію, ознайомити його з нею і вимагати її виконання. В посадовій інструкції чи в контракті може бути передбачене виконання одним працівником обов'язкових функцій тільки у випадках тимчасової відсутності останнього у зв'язку з хворобою, відпусткою чи з інших важливих причин, причому такі обов'язки можуть накладатись на працівника лише за додаткову плату і з врахуванням його реальної можливості виконувати їх, з врахуванням необхідної професійної підготовки і зайнятості при виконанні безпосередніх обов'язків.

3.1.2. Не вимагати від працівників роботи не обумовленої трудовими договорами.

3.1.3. Працівникам, які навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

3.1.4. Здійснювати прийом на роботу за контрактною формою трудового договору у випадках, прямо передбачених чинним законодавством.

3.1.5. Створювати робочі місця для інвалідів згідно нормативу, передбаченого Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

3.1.6. Напередодні святкових неробочих днів тривалість роботи скорочувати на одну годину згідно чинного законодавства.

3.1.7. Надавати працівникам щорічну основну відпустку тривалістю не менше як 24 календарних дні після відпрацювання шести місяців, які обчислюються з дня укладення трудового договору.

3.1.8. Затверджувати графік щорічних відпусток до 5 січня кожного року.

3.1.9. Надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і не робочих днів жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда.

- надавати 3 дні додаткової оплачуваної відпустку у випадку, якщо працівник підприємства не хворів протягом року за який надається відпустка за рахунок підприємства;

- надавати відпустку працівникам з ненормованим робочим днем згідно з **Додаток № 13).**

3.1.10. Надавати додаткові оплачувані відпустки працівникам, які зв'язані без відриву від виробництва.

3.1.11. Матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 10 календарних днів щорічно;

3.1.12. Надавати в обов'язковому порядку відпустку без збереження заробітної плати за бажанням працівника:

- Чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці,- тривалістю до 14 календарних днів.

- Матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині другій статті 19 Закону України « Про відпустки», у разі якщо дитина потребує домашнього догляду,- тривалість визначено у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

- Ветеранам війни, особам які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України « Про статус ветеранів війни та гарантії їх соціального захисту» - тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

- Особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною,- тривалістю до 21 календарного дня щорічно.

- Інвалідам I та II груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

- Інвалідам III групи та пенсіонерам за віком – тривалістю до 30 кал./днів щорічно.

- Особам, які одружуються – тривалістю до 10 календарних днів.

- Працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка до рідних – батьків(вітчима,мачухи), дитини(пасинка,падчірки),братів,сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3-ьох календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад.

- Працівникам для догляду за хворими дітьми по крові або по шлюбу, який перебуває в медичному закладі потребує постійного стороннього догляду - тривалістю визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів.

- Працівникам для завершення санітарно - курортного лікування – тривалістю визначеною у медичному висновку.

- Працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади – тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця вступу в навчальний заклад та назад.

- Працівникам на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

- Працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи.

3.2. Роботодавець має право:

3.2.1. Змінювати та запроваджувати новий режим роботи на підприємстві для окремих чи окремих працівників тільки після погодження цих питань з уповноваженим представником трудового колективу.

3.2.2. Запроваджувати як виняток, тільки на період тимчасових економічних труднощів неповний робочий час (день, тиждень, місяць).

3.2.3. Виплатувати зарплату не з вини працівника оплачується з розрахунку 2/3 тарифного складу (тарифної ставки).

3.2.4. Виплатувати на роботу працівників у вихідні дні лише у виняткових випадках - виконувати цю роботу згідно з чинним законодавством.

3.2.5. При погодженні з уповноваженим представником трудового колективу вилучати вилучати в інтересах колективу для створення кращих умов

відпочинку перенести день відпочинку на інший день, щоб приєднати до найближчого святкового дня.

3.2.6. У відповідності до ст.11,12,25 Закону України «Про відпустки» переносити щорічні відпустки, ділити їх на частини та надавати відпустки без збереження заробітної плати згідно з чинним законодавством.

3.2.7. Звільнити працівника з підприємства у випадку зміни в організації виробництва, при скороченні чисельністю штату після погодження з повноваженим представником трудового колективу і вичерпання всіх можливостей працевлаштування.

3.2.8. За сімейними обставинами та з інших поважних причин надавати працівникам за їх заявами короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на термін обумовлений згодою між працівником і Роботодавцем підприємства, тривалістю не більше 15 календарних днів на рік.

4. Забезпечення зайнятості працюючих

4.1 Роботодавець зобов'язаний:

4.1.1. Не пізніше як за два місяці інформувати працівників про зміни в стані заводу виробництва і праці, ліквідації, реорганізації, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників;

4.1.2. Прогнозувати використання трудових ресурсів на підприємстві та здійснювати аналіз стану.

5. Режим роботи, тривалості робочого часу та відпочинку

5.1. На підприємстві встановлюється наступний режим роботи, який зобов'язаний виконувати всі працівники:

- початок роботи - 8.00,

- закінчення роботи - 17.00,

- перерва для відпочинку і харчування – з 12.00 до 13.00,

- робота і неділя - вихідні дні

Для працівників, які працюють в позмінному режимі розпорядок роботи

такий:

	I зміна	II зміна	III зміна
Початок роботи	8.00	16.00	00.00
Закінчення роботи	16.00	24.00	08.00

В зв'язку з неможливістю встановлення перерви працівникам, які працюють в позмінному режимі надається можливість приймання їжі протягом робочого часу (ст. 66 ЗЗП України).

5.2. Норма робочого часу тривалістю 40годин на тиждень поширюється на всіх працівників, фахівців і працівників підприємства, крім тих, для кого чинним законодавством України передбачена скорочена тривалість робочого часу.

5.3. Святкові і неробочі дні:

01 січня 2020 Новий рік;

07 січня Різдво Христове;

13 березня 2020 Міжнародний жіночий день;

19 квітня 2020 Великдень;

01 травня День праці;

18 травня 2020 День Перемоги;

07 червня Трійця;

28 червня 2020 День Конституції України;

24 вересня 2020 День незалежності України;

14 жовтня День захисників України;

25 грудня 2020 Різдво Христове;

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

5.3. Роботодавець зобов'язується погоджувати з представником трудового колективу зміни тривалості робочого дня (тижня);

5.4. На прохання інвалідів встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень;

5.5. В окремих випадках допускається виконання надурочних робіт, пов'язаних з виробничою діяльністю, а також робота у вихідні і святкові дні;

5.6. Працівники підприємства повинні бути сповіщені про понаднормову роботу не пізніше ніж за добу до її початку.

5.7. Режим роботи для деяких категорій працівників може бути змінений за згодою сторін.

5.8. В правилах внутрішнього трудового розпорядку визначити перелік робіт, на яких працівники не мають права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд, для яких застосовується підсумований облік робочого часу.

5.9. Працівникам підприємства забороняється без дозволу роботодавця знаходитися на території підприємства та в приміщеннях підприємства в неробочий час і з причин, не пов'язаних з роботою, а також запрошувати туди сторонніх осіб.

6. Нормування і оплата праці

6.1. При прийнятті на роботу Роботодавець доводить до відома працівника розмір порядку і терміни виплати заробітної плати, умови, відповідно до яких проводиться відрахування із заробітної плати.

6.2. Місячні посадові оклади встановлюються Роботодавцем згідно штатного розкладу (**Додаток № 12**).

6.3. Розмір заробітної плати за першу половину місяця не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки виплачується 22 числа поточного місяця, а друга частина 7 числа місяця наступного за відпрацьованим.

6.4. Роботодавець при кожній виплаті заробітної плати повинен повідомити працівника про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміром подстави утримань, суму заробітної плати, що належить до виплати.

6.5. Відомості про оплату праці працівників надаються іншим органам лише відповідно до прямо передбачених чинним законодавством.

6.6. Розміри посадових окладів визначаються в межах наявних коштів по оплаті праці у відповідності з професіями, кваліфікацією працівників, складністю та обсягом виконуваної ними роботи і встановлюється у кожному випадку згідно штатного розпису. При цьому основна заробітна плата не може бути меншою встановленого законодавством України мінімального розміру заробітної плати.

6.7. Робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі в порядку, передбаченому ст.107 КЗпП України.

6.8. Робота у нічний час (з 22-ї години до 6-ї години оплачується 35% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час (**Додаток № 4**).

6.9. Преміювання працівників на підприємстві здійснюється на основі Положення про преміювання (**Додаток №3**).

6.10. Про зміну умов оплати праці інформувати працівників не пізніше, ніж за два тижні.

6.11. У випадку порушення строків виплати заробітної плати здійснювати відповідно втрати частини заробітної плати відповідно до діючого законодавства.

6.12. Керівник несе персональну відповідальність за своєчасність виплати заробітної плати згідно чинного законодавства.

7. Соціально-трудові гарантії, пільги та компенсації

7.1. Власник та директор підприємства не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективним договором.

7.2. Забезпечити відповідно до чинного законодавства України своєчасне проведення індексації доходів працівників, нарахування і виплату компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

7.3. Роботодавець зобов'язується надавати грошову допомогу або цінний подарунок працівникам підприємства при виході на пенсію.

7.4. У випадку смерті працівника підприємство бере на себе ритуальні витрати; пов'язані з похованням (крім траурних обідів).

7.5. Уповноважений представник трудового колективу зобов'язується постійно здійснювати контроль за виконанням умов колективного договору; при виявленні порушень або невиконань умов колективного договору вживати заходів щодо їхнього усунення й недопущення надалі. При необхідності порушувати питання про притягнення до відповідальності винних посадових осіб.

7.6. Роботодавець підприємства гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів без проведення будь-яких відрахувань із заробітної плати.

7.7. Відповідно з діючим законодавством підприємство за рахунок своїх коштів може надавати одноразову матеріальну допомогу в разі прибутку підприємства і відсутності кредитних зобов'язань.

7.8. Працівникам, які не мали порушень трудової дисципліни та інших порушень, які показали високі досягнення в роботі за результатами за рік, за рішенням роботодавця може здійснюватись преміювання у розмірі до одного місячного окладу.

7.9. Підприємство гарантує свободу організації та діяльності уповноваженого представника трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

7.10. Після зміни форми власності організаційно-правової форми підприємства трудові відносини з усіма працівниками підприємства зберігаються. Припинення /розірвання/ трудового договору з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу здійснюється з діючим законодавством (ст. 40 КЗпП України).

7.11. У разі ліквідації підприємства цей колективний договір діє на протязі всього строку проведення ліквідації. Всі зобов'язання роботодавця відносно оплати праці, гарантійних, компенсаційних виплат та інших соціальних норм забезпечуються у відповідності з діючим законодавством та цим колективним договором.

8. Умови і охорона праці

8.1. Створення безпечних умов праці є обов'язком роботодавця, яка гарантує умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, обладнання, обладнання, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов.

8.2. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, під час виконання якої створюється ситуація, небезпечна для їх життя і здоров'я, а також в разі погроз, докідля, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими догово-

8.3. Всі працівники при прийомі на роботу й у процесі роботи проходять за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, по наданню першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правилам поведінки у випадку виникнення аварії.

8.4. Згідно статті 13 Закону «Про охорону праці» Роботодавець зобов'язується створити провідну службу і призначити посадових осіб, що забезпечують рішення конкретних питань охорони праці, затверджувати інструкції про їх обов'язки права й відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролювати їхнє дотримання, організовувати проведення аудита охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідальність нормативно-правовим актам по охороні праці в порядку і в строки, обумовлені законодавством. По їхніх підсумках вживати заходів по усуненню небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів.

8.5. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, обладнанням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального і колективного захисту, проходять обов'язкові медичні огляди.

8.6. Здійснювати розробку і виконання комплексних заходів щодо поліпшення стану умов й безпеки праці і санітарно-оздоровчих заходів, які є невід'ємною частиною колективного договору. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.
(Додаток № 7).

8.7. Згідно статті 12 Закону «Про охорону праці» не залучати інвалідів до роботи в нічний час і до понаднормових робіт.

8.8. За працівником, що втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або профзахворюванням, зберігати робоче місце (посаду) середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

8.9. У разі смерті працівника, одноразова допомога повинна бути виплачена відповідно з діючим чинним законодавством. Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшено в порядку, що визначається трудовим колективом за поданням власника підприємства, але не більш як на 50%. Факт наявності вини потерпілого встановлюється комісією по дослідженню нещасного випадку.

8.10. Забезпечувати працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних з забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, а також іншими та знешкоджуючими засобами **(Додаток № 5, Додаток №6).**

8.11. Безоплатно забезпечувати працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою. Ці працівники мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації. (ст.7 Закону України «Про охорону праці»).

8.12. Надавати додаткові відпустки за умовами праці:

- в залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості на роботах із шкідливими і важкими умовами праці працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджених Кабінетом Міністрів України, згідно з **Додатком №1, Додатком №2.**

8.13. Провести чергову атестацію робочих місць за умовами праці до 20.08. 2023року.

8.12. Уповноважений представник трудового колективу зобов'язується:

8.12.1. Здійснювати контроль за дотриманням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці, правил поведження з машинами, механізмами, устаткуванням, користуванням особами індивідуального захисту.

8.12.2. Співпрацювати з роботодавцем з питань організації безпечних і нешкідливих умов праці.

8.13. Працівники повинні:

8.13.1. Використати надані їм в користування транспортні засоби, техніку та інше майно власника тільки в службових цілях.

8.13.2. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я сточуючих людей в процесі виконання робіт.

8.13.3. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів про охорону праці, правила поведження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного й індивідуального захисту.

8.13.4. Проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

9. Відповідальність Сторін, вирішення суперечок.

9.1. У разі невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбаченого цим договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

9.2. Суперечки між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому законодавством України.

9.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності не виключає цивільної, матеріальної або інших видів відповідальності винних осіб.

9.4. У випадку невиконання умов колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану через тимчасові економічні труднощі, інші об'єктивні причини) сторони зобов'язані своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення у порядку, передбаченому чинним законодавством.

10. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників.

10.1. Підприємство гарантує свободу організації і діяльності уповноваженого представника трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

11. Соціальне забезпечення, житлово – побутове та медичне обслуговування.

11.1. При фінансових можливостях та наявності коштів, з метою оздоровлення працівникам підприємства можуть надаватися санаторно – курортні путівки з оплатою 20 відсотків вартості путівки.

11.2. Адміністрація підприємства зобов'язується за власний рахунок проводити медичні огляди працівників, які передбачені чинним законодавством.

12. Гарантії щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

12.1. Згідно статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Роботодавець призначає уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства на громадських засадах **(Додаток № 11)**.

12.2. Забезпечити комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

13. Відповідальність сторін за виконання взятих зобов'язань.

13.1. Кожна зі сторін здійснює контроль за виконанням Договору самостійно. У випадку необхідності перевірки виконання конкретних пунктів Договору, Сторони в тижневий термін надають запрошуваній стороні потрібні матеріали.

13.2. Персональна відповідальність за організацією контролю за ходом реалізації Договору покладається на директора Підприємства й уповноваженого представника трудового колективу, що підписали даний Договір.

13.3. Сторони зобов'язуються два рази за рік (у січні та липні місяці) спільно підбивати підсумки виконання Договору і про результати інформувати трудовий колектив Підприємства.

13.4. Особи, винні в порушенні (невиконанні) зобов'язань, зафіксованих Договором, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством України. За вимогою уповноваженого представника трудового колективу Підприємство зобов'язане вжити заходів до керівника, винного у невиконанні ними зобов'язань Договору й доповнень до нього.

14. Заключні положення.

14.1. Колективний договір вступає в дію з дня його підписання уповноваженими представниками Сторін і діє до укладення сторонами нового колективного договору.

14.2. Зміни і доповнення до цього Договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки за умови взаємної згоди Сторін.

14.3. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо сторонами, які його уклали.

14.4. Перший примірник колективного договору знаходиться в уповноваженого представника трудового колективу, другий – у Роботодавця підприємства.

14.5. За дорученням Сторін і загальних зборів трудового колективу колективний договір підписали:

Роботодавець
ТзОВ «Володимирська фабрика
гофротари»
в особі директора

_____ Б.І.Капітула

Уповноважений представник трудового
колективу
ТзОВ «Володимирська фабрика
гофротари»

_____ Ю.О. Бортнічук