

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Загальними зборами трудового  
колективу  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ»  
Протокол № « 1 » від 20.12.2023р.

# **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ» ТА  
ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ  
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
«ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ»  
НА 2024-2026 РОКИ**

м. Київ  
2023 р.

# Колективний договір прийнятий на Загальних зборах трудового колективу

## ТОВ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ»

м. Київ

« 29 » грудня 2023 р.

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власників, **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ»**, далі – Товариство, в особі директора Косенко Сергія Івановича, який діє від імені Адміністрації Товариства, з однієї сторони, і трудового колективу ТОВ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ», в особі вибраного і уповноваженого представника ради трудового колективу:

Головного бухгалтера Чернякової Наталії Миколаївни  
(прізвище, прізвище, ім'я, по батькові)

надалі – Сторони, укласти цей Колективний договір про подані нижче умови.

### 1. Загальні положення

1.1. Цей колективний договір складений відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про внесення змін і доповнень, що впливають з Закону України «Про колективні договори і угоди», Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення податкових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року, договір відповідає вимогам Податкового кодексу України, і є правовим актом, який регулює трудові і соціально-економічні відносини між уповноваженим представником власників ТОВ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ» (надалі – Адміністрація), і працівниками товариства.

1.2. 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.

1.3. Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників товариства і є обов'язковими як для власників і управлінського персоналу, так і для кожного члена трудового колективу.

1.4. Жодна зі Сторін, що підписала колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання прийнятих за ним зобов'язань.

1.5. Цей колективний договір чинний у випадку зміни складу, структури і найменування товариства, а у випадку його реорганізації він може бути перетянутий за угодою Сторін. У випадку зміни форми власності, чи організаційно-правової форми, для колективного договору зберігається не більше року.

1.6. Договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін і діє протягом 3-х років до 31.12.2026 року.

Після закінчення строку дії, договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не перетянуть чинний.

### 2. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивної зайнятості

2.1. Жодний інший трудовий договір, що підписується товариством з працівниками, не може суперечити цьому колективному договору таким чином, щоб порівняно з чинним права та інтереси працівника в трудовому договорі були якимось чином обмежені.

2.2. Адміністрація не вирані відпрацьовувати від працівника виконавчі роботи, не обумовлені трудовим договором. Товариство зобов'язане перетягати в трудовому договорі



виходом на пенсію;

3.3.2. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати:

- при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, окремо передбачених законодавством України;

- п'ятдесяти відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові;

- при відрахуванні з заробітної плати за кількома виконаними документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят відсотків заробітку;

- обмеження, встановлені частинами першою і другою цього пункту, не поширюється на відрахування із заробітної плати при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків чистої заробітної плати.

3.3.3. Заборона відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат:

- не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.

3.4. Структура заробітної плати складається з основної і додаткової зарплати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат, зміст яких полягає в наступному. Основна заробітна плата є обов'язковою виплатою працівнику за виконану ним роботу згідно з установленими нормами праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) і встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і договірних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата — це виплати за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи і винахідливість, особливі умови праці, вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством (наприклад, доплата за суміщення професій (посад), доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, компенсації при службових відрядженнях, доплата за роботу в понадурочний час, у святкові і неробочі дні, у нічний час, компенсація за знос інструментів, що належать працівникам тощо).

Додаткову заробітну плату та інші заохочувальні і компенсаційні виплати здійснювати згідно із розпорядженням адміністрації ТОВ "ІНТЕРНАФГА ПІІІЕСТ": виплачувати премію кожному робітнику до Дня незалежності України та до Дня робітників нафтової і газової промисловості до посадового окладу; до Дня 8-го березня преміювати працюючу жінку на підприємстві в розмірі, визначеному адміністрацією товариства. Вказані виплати проводити при наявності фінансових можливостей, з піднесенням на валові витрати.

До інших заохочень і компенсаційних виплат належать винагороди за підсумками роботи за рік, інші премії, які визначаються за наявності фінансових коштів.

3.5. Конкретні розміри тарифних ставок (договірних розцінок) робочих і посадових окладів працівників визначаються у межах наявних коштів на оплату праці, у відповідності з професіями, кваліфікацією працівників, складністю та умовами виконуваної ними роботи згідно штатного розпису. При цьому, основна заробітна плата не може бути меншою встановленого законодавством України прожиткового мінімуму.

3.6. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також в надурочний час оплачується у подвійному розмірі. При вирішенні інших питань оплати праці власник (орган, що його представляє) керується положеннями статей КЗпП і Закону України «Про оплату праці».

3.7. Час простоя не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

3.8. Адміністрація має право встановлювати надбавки працівникам, які зайняті на особливо відповідальних роботах, за високу професійну майстерність.

3.9. Адміністрація, при наявності фінансових можливостей, раз на рік встановлює доплати до відпусток працівникам до посадового окладу, відповідно займаній посаді, на оздоровлення,

#### 4. Встановлення гарантій, компенсацій і пільг

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

4.2. Для окремих категорій працівників надаються додаткові оплачувані відпустки, передбачені законодавством.

4.3. Адміністрація товариства та трудовий колектив створюють умови, що гарантують забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

#### 5. Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку

5.1. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

5.2. Режим роботи ТОВ "ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ": початок роботи — 9.<sup>00</sup> закінчення роботи — 17.<sup>00</sup>, перерва — з 13.<sup>00</sup> до 13.<sup>45</sup>, субота і неділя — вихідні дні.

Режим роботи директора, керівників структурних підрозділів, їх заступників та водіїв: ненормований робочий день.

У випадку виробничої необхідності, режим роботи працівників ТОВ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ» може змінюватися з дотриманням вимог чинного законодавства України.

5.3. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину у такі святкові дні:

1 січня - Новий рік

8 березня - Міжнародний жіночий день

1 травня - День праці

8 травня - День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939-1945 років

28 червня - День Конституції України

15 липня - День Української Державності

24 серпня - День незалежності України

1 жовтня - День захисників і захисниць України

25 грудня - Різдво Христове.

Робота також не проводиться в дні релігійних свят:

25 грудня - Різдво Христове

один день (неділя) - Пасха (Великдень)

один день (неділя) - Трійця.

5.4. Тривалість щорічної відпустки для працівників підприємства встановлюється 24 календарних дні.

5.5. Графік чергових щорічних відпусток затверджується Адміністрацією підприємства до 10 січня поточного року, для чого не пізніше 1 січня надається їй трудовим колективом. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника.

5.6. За сімейними обставинами й іншими поважними причинами працівникам за їхніми заявами можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений згодою між працівником і Адміністрацією товариства, тривалістю не більше 15 календарних днів.

5.7. Всі працівники зобов'язуються без дозволу Адміністрації не перебувати в приміщеннях товариства у неробочий час з причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

5.8. Адміністрація зобов'язується погоджувати з уповноваженими представниками трудового колективу зміни тривалості робочого дня (тижня).

5.9. Працівники товариства повинні бути повідомлені про надзвичайну роботу не менш ніж за добу до її початку.

5.10. Працівники товариства мають право використовувати гнучкий режим робочого часу,



медичної допомоги, підвидування державних органів для надання необхідних житлово-побутових проблем працівників без здійснення будь-яких стягнень із зарплатної плати чи інших безпідставних санкцій.

Працівникам надаються короткострокові надані відпустки в разі:

- одруження самого працівника - 3 дні;
- одруження дітей - 3 дні;
- провідів сина на військову службу - 2 дні;
- смерті членів сім'ї та родичів (чоловіка, дружини, дітей, батька, матері, брата, сестри) - 3 дні,

- народження дитини - 3 дні.

8.2. При наявності коштів, адміністрація Товариства зграї:

- надати робітникам матеріальну допомогу на оздоровлення;
- надавати допомогу на придбання високоякісних ліків для операцій і при важких захворюваннях проводити виплати в розмірах, що вказані в підтверджуючих лікарняних документах;

- проводити працівникам товариства виплати до ювілейних дат: 50 років, 55 років (жінкам), 60 років (чоловікам) - до посадового окладу;

- здійснювати індивідуальне заохочення працівників підприємства за високі показники в роботі, забезпечення зростання обсягів виробництва, запровадження нової техніки та передової технології: почесною грамотою підприємства, з виплатою одноразової грошової винагороди до посадового окладу, або виплатою одноразової грошової винагороди до посадового окладу;

- надавати матеріальну допомогу працівникам товариства при народженні дитини до посадового окладу (при наявності підтверджуючих документів);

- здійснювати матеріальну допомогу в разі смерті: робітника - розмір допомоги, у кожному окремому випадку, визначається адміністрацією товариства; членів його сім'ї робітника (чоловіка, дружини, дітей, батька, матері) - розмір допомоги, у кожному окремому випадку, визначається адміністрацією товариства.

- в особливих випадках, за наявності коштів, із урахуванням трудового внеску, соціально-побутового стану передчасно померлого працівника, керівництво товариства, за погодженням з професійним комітетом, можуть встановлювати одноразову або щомісячну матеріальну допомогу його сім'ї, у зв'язку з втратою годувальника.

- надавати працівникам одноразову матеріальну допомогу в разі важкого матеріального стану внаслідок:

- стихійного лиха,

- пожежі,

- нещасного випадку чи ДТП,

- тривалої хвороби.

- здійснювати інші заохочувальні та компенсаційні виплати, включаючи винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені значеннями актами норми.

8.2. Винагороди, заохочення та інші компенсаційні виплати, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер проводити при наявності фінансових можливостей, з віднесенням на витрати підприємства.

8.3. За рахунок прибутку, що залишається в розпорядженні товариства можуть бути виділені кошти на здійснення спонсорської або добродійної допомоги в сумі, затвердженій рішенням керівництва ТОВ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ».

## **9. Гарантії та права діяльності представницьких організацій працівників**

9.1. Адміністрація гарантує свободу організації і діяльності уповноваженого представника ради трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

9.2. Уповноважений представник ради трудового колективу має право:

- безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи в будь-яких підрозділах товариства.
- вимагати і одержувати від роботодавця, іншої уповноваженої посадової особи товариства відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, дотримання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території товариства, в доступних для працівників місцях.

- перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування.

### 9.3. Гарантії для уповноваженого представника ради трудового колективу.

9.3.1. уповноваженому представнику ради трудового колективу, гарантуються можливості для здійснення його повноважень.

9.3.2. зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності уповноваженого представника ради трудового колективу, допускається лише за попередньою згодою трудового колективу.

9.3.3. звільнення уповноваженого представника ради трудового колективу, крім дотримання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди трудового колективу.

9.3.4. звільнення з ініціативи роботодавця уповноваженого представника ради трудового колективу не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації товариства, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у зв'язку з некатежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я.

9.3.5. уповноваженому представнику ради трудового колективу, не звільненому від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається звільні від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків і інтересах трудового колективу, не менше ніж дві години на тиждень.

9.3.6. за уповноваженим представником ради трудового колективу зберігаються соціальні пільги та знохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів товариства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

9.4. Обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності уповноваженого представника ради трудового колективу.

9.4.1. Адміністрація зобов'язана сприяти створенню належних умов для діяльності уповноваженого представника ради трудового колективу.

Надання для роботи уповноваженому представнику ради трудового колективу та для проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною здійснюється роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором.

9.4.2. спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку.

9.5. Обов'язок Адміністрації надавати інформацію на запити уповноваженого представника ради трудового колективу.

9.5.1. Адміністрація зобов'язана в тиждневий термін надавати на запити уповноваженому представнику ради трудового колективу, інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку товариства та виконання колективного договору.

9.5.2. У разі затримки виплати заробітної плати, Адміністрація зобов'язана на вимогу уповноваженого представника ради трудового колективу, дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках товариства або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її уповноваженому представнику. У разі

відмови Адміністрації надати таку інформацію або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до місцевого суду.

## **10. Підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів**

Надаючи велике значення професійній підготовці кадрів, підвищенню професійно-технічних, економічних знань працівників ТОВ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ», адміністрація зобов'язується:

10.1. Організувати підвищення кваліфікації працівників основних професій ТОВ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ».

10.2. У міру зростання кваліфікації працівників, успішного завершення курсів підвищення кваліфікації, складання теоретичних екзаменів і виконання пробної роботи підвищувати працівникам оклади (ставки) за наявності фінансових можливостей.

10.3. Працівникам, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, а також інші цілі, передбачені законодавством.

## **11. Відповідальність Сторін, вирішення спорів**

11.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим договором, сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

11.2. При цьому притягнення осіб, що представляють власника або уповноважений ним орган, чи профспілки, чи інші уповноважені трудовим колективом органи, з яких яких порушено чи не виконано зобов'язання по колективному договору, до адміністративної відповідальності (згідно зі ст. 18 Закону України "Про колективні договори та угоди").

До дисциплінарної відповідальності як посадові особи, так і працівники можуть бути притягнуті лише на підставі перевірки, в ході якої порушник повинен буде дати письмові пояснення.

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

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

## **12. Прікінцеві положення**

12.1. Зміни і доповнення до цього договору протягом терміну його дії можуть вноситися лише за взаємною згодою Сторін.

12.2. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо Сторонами чи уповноваженими ними представниками за обумовленою Сторонами згодою (в письмовій або усній формі).

12.3. Сторони, які підписали цей колективний договір, зобов'язують про його виконання на загальних зборах трудового колективу у строки – щорічно, не пізніше 10 січня.

Від Адміністрації  
ТОВ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ»  
Директор

С.І.Косенко

«\_29\_» грудня 2023 р.

Від Трудового колективу  
Уповноважений представник трудового  
колективу ТОВ «ІНТЕРНАФТА ІНВЕСТ»

Чернякова Н.М.

«\_29\_» грудня 2023 р.