

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЕНЕРГІЯ – ПЛЮС ЛТД"

НА 2026 – 2030 РОКИ

Схвалений загальними зборами
колективу працівників підприємства

Протокол № 2
від "01" листопада 2025 р.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

- 1.1. Колективний договір (далі - Договір) укладено між роботодавцем у особі Сенгера Володимира Васильовича, який є директором товариства з обмеженою відповідальністю "ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД" (далі – Роботодавець) з одної сторони та трудовим колективом з другої сторони (далі - Сторони) в особі обраного представника Ткаченка Вячеслава Анатолійовича .
- 1.2. Цей Договір укладено з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин та узгодження інтересів Роботодавця і працівників товариства.
- 1.3. Сторони визнають цей Договір нормативно-правовим актом і зобов'язуються виконувати встановлені в ньому норми, умови і домовленості. Жодна із сторін не може в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють, припиняють чи відміняють зобов'язання, норми чи положення цього Договору.
- 1.4. Цей Договір укладено на 5 років, він набирає чинності з дня підписання його Сторонами і діє до укладення нового.
- 1.5. Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, також у випадках:
- зміни складу, структури, найменування підприємства;
 - реорганізації підприємства;
 - у разі зміни власника підприємства (діє до укладення нового, але не більше 1 року).
- У разі ліквідації підприємства цей Договір діє протягом усього строку ліквідації.
- 1.6. Зміни та доповнення до цього Договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, що є предметом колективно-договірного регулювання, а також за ініціативи одної із сторін. Пропозиції кожної із сторін щодо змін і доповнень надсилаються у письмовій формі, розглядаються спільною робочою комісією сторін в 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною і набирають чинності після схвалення конференцією колективу працівників і підписання Сторін. Право підпису Договору та змін і доповнень до нього від трудового колективу надається уповноваженій особі, визначеній в установленому порядку. В окремих випадках, коли зміни і доповнення до цього Договору обумовлені змінами чинного законодавства або колективних угод вищого рівня і спрямовані на поліпшення становища працівників та не викликають розбіжностей, вони можуть набирати чинності після проведення переговорів у встановленому порядку і підписання Сторонами.
- 1.7. Сторони розпочинають переговори щодо укладення колективного договору на новий строк за 2 місяць до закінчення строку чинності цього Договору.
- 1.8. Дія цього Договору поширюється на всіх працівників підприємства, незалежно від строку і форми трудового договору.

- 1.9. Роботодавець протягом 7 днів після підписання цього Договору подає його на реєстрацію до Управління соціальної та ветеранської політики Бориспільської міської ради.
Протягом 3 днів після реєстрації забезпечує тиражування цього Договору і доведення його змісту до всіх працівників підприємства.
Протягом усього терміну його дії забезпечує ознайомлення під розписку всіх тих, з ким укладається трудовий договір.

РОЗДІЛ II. **ГОСПОДАРСЬКА, ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ** **ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.** **ВЗАЄМОДІЯ СТОРІН.**

Сторони домовилися:

2.1. Визначення основних напрямків, планування виробництва, організація господарської, економічної, фінансової діяльності, управління підприємством здійснюється роботодавцем або уповноваженим ним органом згідно зі Статутом підприємства.

2.2. Роботодавець визнає права трудового колективу на представництво інтересів працівників в управлінні підприємством та надає можливість його представникам брати участь у роботі (бути обраними до складу) органів управління, виконавчих органів підприємства (правління, спостережна рада, ревкомісія та інші).

Роботодавець зобов'язується:

2.3. Відповідно до статутних завдань своєчасно та у повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання своїх обов'язків, та створювати належні умови праці.

2.4. Розглянути подання і пропозиції трудового колективу щодо виробничих, економічних питань, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, соціального захисту та інших питань, що є предметом колективного договору, надавати аргументовану відповідь не пізніше як через 10 днів після їх надходження. Надавати можливість представникам трудового колективу брати участь в їх обговоренні.

2.5. Брати участь у заходах щодо захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

2.6. Приймати рішення з питань, що стосуються змін в організації виробництва і праці, трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників, з дотриманням чинного законодавства, і умов цього Договору.

2.7. Надавати в тижневий термін на запит працівників інформацію, яка є в його розпорядженні, з питань, що стосуються розвитку підприємства, результатів господарської та економічної діяльності, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, виконання цього Договору, а у разі затримки виплати заробітної плати – про наявність коштів на рахунках підприємства.

Трудовий колектив зобов'язується:

- 2.9. Сприяти розвитку та ефективності виробництва, зміцненню трудової дисципліни, удосконаленню нормування та підвищення продуктивності праці, запровадженню нової техніки і технологій тощо.
- 2.10. Виконувати вимоги інструкцій, правил і норм охорони праці, техніки безпеки, охорони навколишнього середовища.
- 2.11. При виконанні виробничого завдання дбайливо відноситись до устаткування, інструментів, матеріалів та інших цінностей, отриманих в індивідуальне користування.

Сторони зобов'язуються:

- 2.12. Запобігати виникненню колективних та індивідуальних трудових спорів. Домагатися вирішення всіх розбіжностей шляхом переговорів і консультацій, примирних процедур, що проводимуться протягом двох тижнів з дня звернення чи подання іншої сторони.
- У разі виникнення колективних чи індивідуальних трудових спорів вирішувати їх згідно з чинним законодавством.
- 2.13. Утворити постійну комісію з трудових спорів згідно з чинним законодавством.

Роботодавець зобов'язується забезпечити необхідні умови для її роботи.

РОЗДІЛ ІІІ.
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ.
ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.
РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.

Роботодавець зобов'язується:

- 3.1. Аналізувати стан забезпечення підприємства трудовими ресурсами відповідно до кваліфікації з урахуванням прогнозованих обсягів виробництва, норм праці та нормативів чисельності.
- У разі наявності надлишкових трудових ресурсів розробити за погодженням з трудовим колективом та реалізувати конкретні заходи щодо збереження чисельності працюючих та забезпечення продуктивної зайнятості працівників. Виділяти кошти на підготовку і перепідготовку кадрів з урахуванням потреб підприємства тощо.
- 3.2. У разі виникнення необхідності змін в організації виробництва і праці, що призведуть до скорочення чисельності працівників, повідомляти трудовий колектив не пізніше, як за 2 місяці до їх запровадження.
- 3.3. Проводити вивільнення працівників лише після використання всіх можливостей забезпечення їх зайнятості на підприємстві. При вивільненні працівників на підставі п.1 ст. 40 виплачувати вихідну допомогу згідно з законодавством України.
- 3.4. Вивільняти працівників лише у випадках і в порядку, встановлених чинним законодавством.
- 3.5. При прийнятті на роботу працівників, в т.ч. на сезон або на період виконання робіт, надавати перевагу колишнім працівникам підприємства,

вивільненим на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України (у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в т.ч. реорганізацією, ліквідацією тощо) та ст. 36 (6) КЗпП.

3.6. У разі тимчасового зменшення обсягів виробництва або на період кліматичних перерв у роботі запроваджувати за згодою сторін (працівників і роботодавця) режим неповного робочого часу (день, тиждень). Оплату праці в цих випадках проводити пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Періоди роботи у режимі неповної зайнятості зараховувати до стажу роботи, який дає право на чергову основну і додаткові відпустки. На цей період за працівниками зберігати в повному обсязі трудові права, всі гарантії, соціально-трудова пільги, передбачені чинним законодавством і цим Договором.

3.7. Запровадити для працівників, які зайняті у виробництві підсумований облік робочого часу в розрахунку на рік, квартал, місяць.

Облік робочого часу здійснювати в розрахунку на місяць і в цілому за рік, виходячи із встановленої норми та балансу робочого часу.

Відпрацьований понад норму час залучення до роботи у вихідні дні в період напружених робіт, зараховуються до загальної тривалості робочого часу в розрахунку на рік.

3.8. Забезпечити дотримання встановленої законодавством норми тривалості робочого часу – не більше як 40 годин на тиждень.

Встановити зменшену тривалість робочого часу із збереженням заробітної плати для таких категорій працюючих:

- 39 годин на тиждень для жінок, які виховують двох і більше дітей віком до 15 років;
- 22 для осіб віком від 15 до 16 років (не більше 24 год. – норма КЗпП);
- 36 для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами (не більше 36 год. – норма КЗпП).

3.9. Встановити час початку і закінчення роботи, порядок роботи змінами, перерви у роботі згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

3.10. Розробляти та затверджувати графіки змінності.

Тривалість робочої зміни не повинна перевищувати:

- 12 - годин в нормальних умовах;
- 8 - в шкідливих, важких;
- 7 - у нічний час тощо.

У зв'язку з виробничою необхідністю може встановлюватися більша тривалість робочого дня. Але не більше 10 годин з компенсацією згідно з чинним законодавством.

3.11. Застосовувати надурочні роботи за погодженням з працівником і оплачувати згідно зі ст. 106 КЗпП України.

3.12. Надавати всім працівникам основну відпустку тривалістю 24 календарні дні згідно з графіком відпусток. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2026-2030 р.р.
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»

3.13. Надавати додаткові відпустки за інтенсивність та/або особливий характер роботи або ненормований робочий день тривалістю від 3 до 7 днів згідно зі Списком (додаток 1).

3.14. Надавати додаткові відпустки за інтенсивність та/або особливий характер роботи за роботу у важких, шкідливих умовах згідно з додатком 1.

3.15. Надавати додаткові оплачувані відпустки (без зменшення тривалості щорічної відпустки) за рахунок прибутку підприємства у таких випадках:

- при одруженні (першому шлюбі) – 3 дні;
- шлюбу дітей працівників – 3 дні;
- жінкам, які мають дітей 1-го – 4-го класів - 1 день (1 вересня);
- працівникам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з

інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю 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 особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків – 10 днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.;

- учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, а також постраждалим учасникам Революції Гідності – 14 календарних днів.

3.16. Черговість надання відпусток визначається графіком, який затверджується керівником, за погодженням з керівниками структурних підрозділів і доводиться до відома всіх працівників не пізніше 05 січня поточного року.

3.17. Не допускати поділу відпустки на частини без згоди працівника, ненадання відпустки з ініціативи роботодавця чи заміни її матеріальною компенсацією з ініціативи чи за згодою працівника у кількості не менше 24 календарних днів за відпрацьований рік.

Трудовий колектив зобов'язується:

3.18. Здійснювати контроль за дотриманням чинного трудового законодавства.

3.19. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників з правових питань, надавати безкоштовно консультації.

3.20. Представляти інтереси працівників у розгляді спірних питань з роботодавцем у КТС, у суді.

РОЗДІЛ IV.

ОПЛАТА ПРАЦІ, ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ.

Роботодавець зобов'язується:

4.1. Проводити оплату праці працівників згідно із Законом України «Про оплату праці», Кодексу законів про працю, рішеннями адміністрації та іншими нормативними документами, що стосуються оплати праці.

4.2 Здійснювати оплату праці на основі тарифної системи, з дотриманням міжкваліфікаційних співвідношень розмірів основної заробітної плати, визначених даним договором.

Застосовувати такі форми і системи оплати праці:

- місячні оклади для працівників згідно штатного розкладу;

4.3. Встановлювати мінімальну тарифну ставку працівника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, у розмірі не нижче, передбаченому законодавством України.

В разі зміни у законодавстві розміру мінімальної заробітної плати вносити відповідні зміни в штатному розкладі згідно наказу по підприємству, без внесення змін в колективний договір.

4.5. Конкретні розміри посадових окладів фахівців, керівників, службовців визначати на основі схеми посадових окладів, встановленої у штатному розкладі.

4.6. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні два рази на місяць: до 16 числа – за I половину місяця і до 30 числа – за II половину місяця. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним або святковим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ст. 24 ЗУ «Про оплату праці»). При остаточному розрахунку за місяць надавати працівникам інформацію про нараховану суму, утримання за всіма видами, суму до виплати в грошовій формі.

4.6.1. При затримці виплати заробітної плати більше як на 30 днів, нарахована до виплати сума індексується відповідно до індексу цін (місяця, в якому була затримка і зведеного індексу цін за всі місяці затримки виплати).

4.7. За бажанням працівників в рахунок заробітної плати реалізувати продукцію за цінами, що не перевищують собівартості.

4.8. При наданні відпустки виплачувати всі належні виплати не пізніше як за 3 робочі дні до її початку.

4.9. Здійснювати індексацію заробітної плати та інших доходів (виплат) працівників відповідно до чинного законодавства.

4.10. З метою посилення мотивації праці на проведенні робіт можуть розроблятися та запроваджуватися додаткові до передбачених цим Договором умови оплати праці.

4.11. Окрім виплат по ставках на підприємстві можуть використовуватися й інші виплати:

- компенсація робітникам за використання для потреб виробництва особистого інструменту, обладнання та особистого транспорту;
- заохочення до ювілеїв та святкових дат в грошовій формі;
- одноразова матеріальна допомога працівникам, які виходять на пенсію за віком.

Трудовий колектив зобов'язується:

4.12. Оперативно розглядати всі звернення працівників і роботодавця з питань оплати праці і доходів працівників та в установленому порядку вирішувати порушені питання.

4.13. Здійснювати громадський контроль за дотриманням чинного законодавства, колдоговору з питань оплати праці, вживати заходи щодо усунення порушень.

У разі зволікання або бездіяльності посадових осіб щодо усунення порушень ініціювати притягнення їх до відповідальності згідно з чинним законодавством.

4.14. Представляти інтереси членів трудового колективу при розгляді питань оплати праці перед роботодавцем, в КТС, у судах.

4.15. Надавати членам трудового колективу безкоштовно консультації з питань оплати праці, інших доходів, а також щодо захисту земельних і майнових прав.

РОЗДІЛ V. ОХОРОНА ПРАЦІ.

Роботодавець і трудовий колектив підтверджують, що при вирішенні питань охорони праці і техніки безпеки Сторони керуватимуться нормами чинного законодавства, і вважають, що встановлені законодавчо пільги, гарантії та компенсації є мінімальними і обов'язковими для виконання з метою забезпечення здорових умов для працюючих.

Роботодавець зобов'язується:

- 5.1. Згідно зі ст. 13 Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про охорону праці" створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:
- призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
 - розробляє за участю Сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
 - забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
 - забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
 - організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються

законодавством та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі – акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці

5.2. Виділяти кошти для охорони праці на підприємстві в розмірі не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік. Кошти фонду використовувати на придбання спецодягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту, придбання устаткування та матеріалів з метою профілактики профзахворювань та реабілітації потерпілих від нещасних випадків.

5.3. Організовувати заміну спецодягу і спецвзуття, що стали непридатними до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівника причин.

5.4. Забезпечувати за рахунок підприємства проведення попередніх та періодичних медичних оглядів працівників, зайнятих на шкідливих і небезпечних роботах.

5.5. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком, зберігати місце роботи та середню заробітну плату на весь період відновлення працездатності без визначення їх в установленому порядку інвалідами.

У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій працевлаштуванням або перепідготовкою.

5.6. За порушення Закону України "Про охорону праці" (ст. 44) та нормативних актів по охороні праці притягувати винних працівників до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної відповідальності.

Працівники підприємства зобов'язуються:

- вивчати та виконувати вимоги правил і нормативних актів з ОП;
- суворо дотримуватися правил експлуатації устаткування, норм, правил, стандартів та інструкцій з ОП, встановлених вимог поведінки з машинами, механізмами, інструментом тощо;
- застосовувати в разі необхідності засоби індивідуального захисту;
- проходити в установленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;
- брати активну участь у створенні безпечних умов праці;
- вносити пропозиції по ліквідації можливих аварійних ситуацій на виробництві;
- ставити до відома майстра (виконроба) про нещасний випадок.

**РОЗДІЛ VI.
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ,
СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВЕ, МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ,
ОРГАНІЗАЦІЯ ВІДПОЧИНКУ**

Роботодавець зобов'язується:

6.1. Виділити кошти на соціально-трудова пільги та задоволення соціально-побутових потреб в межах 5 відсотків від доходу підприємства.

6.2. Надавати строком до 2 років на пільгових умовах (безпроцентну) позику працівникам:

- на придбання автомобілів;
- покращення житлових умов (придбання житла, капітальний або поточний ремонт житлових приміщень та ін.);
- на оплату навчання;
- на придбання побутової техніки, меблів та ін.;
- весілля, поховання;
- придбання товарів для новонароджених.

У разі звільнення з роботи позичка повертається працівником у повному розмірі.

6.3. В межах фінансових можливостей надавати матеріальну допомогу на оздоровлення, у разі захворювання працівників чи в інших випадках.

6.4. Виплатити середній заробіток або надати інший день відпочинку працівнику (за його вибором), який проходив навчання чи підвищення кваліфікації у вихідні.

6.5. Здійснювати контроль за проведенням медичних оглядів тощо.

Трудовий колектив зобов'язується:

6.6. Вносити конкретні пропозиції та узгоджувати з роботодавцем питання щодо соціально-побутового забезпечення оздоровлення, медичного обслуговування, організації культурно масової, фізкультурної роботи серед працівників, надання їм соціально-трудова пільг.

**РОЗДІЛ VII.
КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ.**

Сторони домовилися:

7.1. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється постійно діючою двосторонньою комісією. Комісія збирається не рідше 1-го разу у рік для розгляду питань, пов'язаних з виконанням заходів Колективного договору.

7.2. При виникненні умов, що потребують доповнення чи змін Договору, зацікавлена сторона вносить відповідне подання в місячний термін.

7.3. Один раз на рік (грудень) сторони звітують на загальних зборах трудового колективу про хід виконання взятих зобов'язань в колективному договорі.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2026-2030 р.р.
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»

7.4. У разі невиконання положень колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану через тимчасові економічні труднощі, інші об'єктивні причини, своєчасно вносити до колективного договору відповідні зміни і доповнення у порядку, встановленому у колдоговорі).

7.5. Колективний договір укладено в трьох примірниках, два з яких зберігається у кожного із сторін, а третій в реєструючому органі та мають однакову юридичну силу.

ЦЕЙ КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ПІДПИСАЛИ:

Від Роботодавця:
директор
ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»
Сенгер Володимир Васильович



М. П. 

Дата 01.12.2025

Від імені трудового колективу:
майстер
ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»
Ткаченко Вячеслав Анатолійович



Дата 01.12.2025

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2026-2030 р.р.
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»**

Додаток 1

до колективного договору
ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»
на 2026-2030 роки



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»

В. В. Сенгер

« 01 » серпня 2025 р.

Перелік ІТП і службовців
з інтенсивністю праці та особливим характером роботи, яким надається
додаткова оплачувана відпустка та Перелік професій працівників, зайнятих на роботах
з особливим характером, шкідливими та важкими умовами праці, яким надається
додаткова щорічна оплачувана відпустка (згідно з Законом України "Про відпустки")

Посада	Тривалість основної відпустки	Тривалість додаткової відпустки		Разом
		Шкідливі та важкі умови праці	Особливий характер праці	
Директор підприємства	24			
Директор з економіки	24		04	28
Головний інженер проекту	24		04	28
Головний бухгалтер	24		04	28
Виконавець робіт	24	04		28
Майстер будівельних та монтажних робіт	24	04		28
Начальник виробничого відділу	24		04	28
Економіст	24		04	28
Інспектор з кадрів	24		04	28
Інженер з охорони праці	24		04	28
Механік	24		04	28
Диспетчер	24		04	28
Бухгалтер	24		04	28
Фельдшер	24		04	28
Електромонтажник	24	04		28
Водій автотранспортних засобів	24		04	28
Підсобний робітник	24	04		28
Секретар керівника	24		04	28
Касир	24		04	28
Агент з постачання	24		04	28
Машиніст екскаватора	24	04		28
Машиніст автовишки та автогідропідіймача	24	04		28

Інспектор з кадрів В. Сенгер

Валентина Максюта

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2026-2030 р.р.
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»**

Додаток 2
до колективного договору
ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»
на 2026-2030 роки



ЗАТВЕРДЖУЮ
штат в складі 62 (шістдесят дві) одиниці з
місячним фондом заробітної плати 880730 грн.
(вісімсот вісімдесят тисяч сімсот тридцять гривень)
Директор ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»

Володимир Сенгер
Володимир Сенгер

ШТАТНИЙ РОЗПИС ТОВ „ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД”

з 01 січня 2026 року

№ п/п	Назва структурного підрозділу	Код класифікатора професій	Чисельність штатних одиниць	Посадовий оклад в місяць або погодинна тарифна ставка в грн.	Місячний фонд зарплати
1. КЕРІВНИКИ					
1	Директор підприємства	1210.1	1	22330	22330
2	Директор з економіки	1231	1	21730	21730
3	Головний інженер проекту	1237.1	1	21730	21730
4	Головний бухгалтер	1231	1	21730	21730
5	Начальник виробничого відділу	1222.2	1	19430	19430
6	Виконавець робіт	1223.2	3	18280	54840
7	Майстер будівельних та монтажних робіт	1223.2	4	17130	68520
2. ПРОФЕСІОНАЛИ					
8	Інженер з охорони праці	2149.2	1	12980	12980
9	Економіст	2441.2	1	11530	11530
3. ФАХІВЦІ					
10	Інспектор з кадрів	3423	1	13910	13910
11	Диспетчер	3119	1	13500	13500
12	Механік	3115	1	16630	16630
13	Фельдшер	3221	0,25	9700	2425
14	Бухгалтер	3433	1	12030	12030
4. ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ					
15	Агент з постачання	4131	1	13030	13030
16	Касир	4211	0,5	12030	6015
17	Секретар керівника	4115	1	10430	10430
7-8. КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ					
18	Електромонтажник силових мереж та електроустаткування	7241	20	13230	264600

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2026-2030 р.
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»**

19	Електромонтажник з освітлення і освітлювальних мереж	7137	5	13230	66150
20	Водій автотранспортних засобів	8322	7	13530	94710
21	Машиніст екскаватора	8111	1	15530	15530
22	Машиніст автовишки та автогідропідіймача	8333	1	16730	16730
9. НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ					
23	Підсобний робітник	9322	7	11460	80220
	Разом по штатному розпису:		62		880730

Головний бухгалтер  Людмила Якубовська

Інспектор з кадрів  Валентина Максюта

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2026-2030
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»**

Додаток 3

до колективного договору

ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»

на 2026-2030 роки



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»

Володимир Сенгер

« 01 » грудня 2025 р.

**Перелік професій і посад,
яким видається безоплатно спецодяг, спецвзуття
та інші засоби індивідуального захисту**

№ п/п	Професія	Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Термін носіння (міс.)
1. Робітники			
1	Водій авто-транспортних засобів	Костюм бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані/рукавички робочі Жилет сигнальний при виконанні робіт з ТО та ремонту на оглядових канавах, підйомниках і естакадах Каска будівельна з підшоломником	12 12 1 черговий чергова
2	Електро-монтажник	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані/рукавички робочі Жилет сигнальний <i>На зовнішніх роботах зимою:</i> Куртка бавовняна на утеплювальній підкладці Штани бавовняні на утеплювальній підкладці Валянки Каска будівельна з підшоломником	12 12 1 до зносу 36 36 чергові до зносу
3	Підсобний робітник	Комбінезон бавовняний Черевики шкіряні Рукавиці комбіновані/рукавички робочі Жилет сигнальний <i>На зовнішніх роботах зимою:</i> Куртка бавовняна на утеплювальній підкладці Штани бавовняні на утеплювальній підкладці Валянки Каска будівельна з підшоломником	12 12 1 до зносу 36 36 чергові до зносу
2. Інженерно-технічні працівники (лінійний персонал)			
5	Майстер, механік, виконроб; служба охорони праці	Костюм бавовняний Плащ непромокальний <i>На зовнішніх роботах зимою:</i> Куртка бавовняна на утеплювальній підкладці	12 24 36

Інженер з охорони праці

Ніна Делікатна

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2026-2030 р.р.
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»

Додаток 4
до колективного договору
ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»
на 2026-2030 роки



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»
Володимир Сенгер
Володимир Сенгер
« 01 » *Серпень* 2025 р.

Мінімальні гарантовані розміри місячних окладів працівників наскрізних професій

Назва професій	Мінімальний розмір окладів, грн.	Коефіцієнти співвідношень мінімальним розмірам тарифної ставки робітника
I	2	3
Робітники		
Фельдшер	9700	1,0

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2026-2030 р.р.
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»**

Додаток 5

до колективного договору
ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»
на 2026-2030 роки

ПОГОДЖЕНО

Голова Ради трудового колективу
Вячеслав Ткаченко
« 01 » зрудня 2025 р.



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»
Володимир Сенгер
« 01 » зрудня 2025 р.

**Заходи
з охорони праці, направлені на покращення умов і безпеки праці**

№ п/п	Найменування заходів	Термін виконання	Відповідальний
1	Атестація робочих місць на відповідність їх нормативним актам з охорони праці	Один раз на 5 років	Адміністрація
2	Забезпечення працюючих спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту	щороку	Адміністрація
3	Розробка, виготовлення та встановлення на діючих об'єктах засобів колективного захисту працюючих, протиаварійного захисту, приладів і пристроїв безпеки	постійно	Головний інженер проекту
4	Закупівля діелектричних засобів захисту, їх систематична повірка	щороку згідно терміну використання та регламенту	Головний інженер проекту
5	Навчання працюючих з питань охорони праці, пожежної безпеки, технології робіт	за планом роботи	Інженер з охорони праці
6	Проведення обов'язкових медичних оглядів працюючих	щороку	Інженер з охорони праці
7	Придбання знаків безпеки та сигнальної стрічки для застосування в зонах постійної і потенційної небезпеки на об'єктах	постійно	Адміністрація
8	Розробка, видання і придбання нових нормативних актів з охорони праці, наочно-агітаційних матеріалів та літератури з охорони праці; бланків, посвідчень, журналів реєстрації інструктажів з охорони праці	щороку	Головний інженер проекту; інженер з охорони праці
9	Придбання медпрепаратів для надання першої медичної допомоги, профілактики профзахворювань та реабілітації потерпілих від нещасних випадків, забезпечення питною водою глибокого очищення	щороку	Інженер з охорони праці
10	Професійне навчання та перепідготовка робітників, які не мають робітничої професії, в професійних навчальних закладах	щороку	Адміністрація
11	Модернізація технологічного, підйомно-	постійно	Адміністрація

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР НА 2026-2030 р.р.
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»

	транспортного та іншого обладнання		
12	Відшкодування підприємствам, установам, організаціям витрат на відрядження працівників, які є членами комісії по спеціальному розслідуванню нещасних випадків на виробництві	при створенні комісії	Адміністрація

Інженер з охорони праці



Ніна Делікатна

Протокол № 1
загальних зборів трудового колективу
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД»

24 жовтня 2025 р.

Чисельний склад працівників - 43
Кількість присутніх на зборах - 36
Збори правомочні приймати рішення.

I. Надійшла пропозиція від учасника зборів – Сенгера Володимира Васильовича обрати простим голосуванням робочу президію у складі голови зборів та секретаря. Запропоновані кандидатури: Сова Т.А. – голова зборів, Делікатна Н.П. – секретар зборів.

Рішення приймається простою більшістю голосів.

Постановили: обрати робочу президію у складі голови зборів – Сова Т.А. та секретарем зборів - Делікатна Н.П.

Результати простого голосування:

«за» - одноголосно,
«проти» - немає,
«утримались» - немає.
Рішення прийнято.

II. Голова зборів запропонувала розглянути та затвердити наступний порядок денний зборів:

1. Прийняття рішення про укладення колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом.

2. Обрання комітету уповноважених від колективу з питань охорони праці, з питань взаємодії трудового колективу з органами управління підприємством та соціального забезпечення працівників.

3. Вибори членів комісії по трудових спорах.

Рішення приймається простою більшістю голосів.

Постановили: затвердити порядок денний зборів.

Результати простого голосування:

«за» - одноголосно,
«проти» - немає,
«утримались» - немає.
Рішення прийнято.

По першому питанню

Слухали: Сенгера В.В., директора Товариства, який повідомив присутнім про необхідність укладення колективного договору на підприємстві між роботодавцем та колективом працівників, оскільки колективний договір - це нормативний документ, в якому повинні бути врегульовані виробничі та трудові відносини.

Рішення приймається простою більшістю голосів.

Постановили: Укласти колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом.
Результати простого голосування:

«за» - одноголосно,
«проти» - немає,
«утримались» - немає.
Рішення прийнято.

По другому питанню

Слухали: Городника Л.М., який запропонував кандидатом до комітету уповноважених колективу – Охріменка Б.Ю. з питань соціального забезпечення працівників; Сенгера І. з пропозицією обрання до комітету – Зеленько О.В. з питань охорони праці; Кутьменко В.В., запропонував кандидатуру Ткаченко В. А. з питань взаємодії трудового колективу з органами управління підприємством.
Рішення приймається простою більшістю голосів згідно списку запропонованих кандидатів.

Постановили: Доручити представляти інтереси працівників на переговорах укладенні колективного договору наступним працівникам підприємства:

- Зеленько О.В., головний інженер проекту, з питань охорони праці;
- Ткаченко В.А., майстер будівельних робіт, з питань взаємодії трудового колективу з органами управління підприємством;
- Охріменко Б.Ю., електромонтажник силових мереж та електроустаткування з питань соціального забезпечення працівників.

Результати простого голосування:

«за» - одноголосно,
«проти» - немає,
«утримались» - немає.

По третьому питанню

Слухали: Городника О.М., який запропонував обрати до складу комісії по трудовим спорам – Мархоброда А.М. та Делікатну Н.П.
Ткаченко В.А. з пропозицією обрання до комісії Гончаренка О.В., Шияна О.Б. і Приймака С.І.
Слуचना В.М., який запропонував регулювати строк повноважень комісії по трудовим спорам загальними зборами колективу.
Рішення приймається простою більшістю голосів згідно списку запропонованих кандидатів.

Постановили: Обрати комісію по трудових спорах у такому складі:

- Гончаренко О.В – директор з економіки;
- Делікатна Н.П. – інженер з охорони праці;
- Приймак С.І – водій автотранспортних засобів;
- Мархоброд А.М. – електромонтажник силових мереж та електроустаткування;
- Шиян О.Б. – водій автотранспортних засобів.

Результати простого голосування:

- «за» - одноголосно,
- «проти» - немає,
- «утримались» - немає.

Порядок денний вичерпано.

На цьому загальні збори працівників ТОВ «ЕНЕРГІЯ_ПЛЮС ЛТД» завершені.

Прийняті рішення:

1. Укласти колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом.
2. Доручити представляти інтереси працівників на переговорах та укладенні колективного договору наступним працівникам підприємства:
 - Зеленько О.В., головному інженеру проекту, з питань охорони праці;
 - Ткаченку В.А., майстеру будівельних робіт, з питань взаємодії трудового колективу з органами управління підприємством;
 - Охріменку Б.Ю., електромонтажнику силових мереж та електроустаткування, з питань соціального забезпечення працівників.
2. Обрати комісію по трудових спорах у такому складі:
 - Гончаренко О.В – директор з економіки;
 - Делікатна Н.П. – інженер з охорони праці;
 - Приймак С.І – водій автотранспортних засобів;
 - Мархоброд А.М. – електромонтажник силових мереж та електроустаткування;
 - Шиян О.Б. – водій автотранспортних засобів.

Голова зборів:

 Тетяна Сова

Секретар:

 Ніна Делікатна

Протокол № 2
загальних зборів трудового колективу
Товариства з обмеженою відповідальністю
«ЕНЕРГІЯ_ПЛЮС ЛТД»

«01» грудня 2025 року

Чисельний склад працівників – 45
Кількість присутніх на зборах - 36
Збори правомочні приймати рішення.

I. Надійшла пропозиція від учасника зборів – Сенгера Володимира Василя
обрати простим голосуванням робочу президію у складі голови зборів та секр
Запропоновані кандидатури: Сова Т.А. – голова зборів, Делікатна Н.П. – секр
зборів.

Рішення приймається простою більшістю голосів.

Постановили: обрати робочу президію у складі голови зборів – Сова Т.А., секр
зборів – Делікатна Н.П.

Результати простого голосування:

«за» - одноголосно,
«проти» - немає,
«утримались» - немає.

Рішення прийнято.

II. Голова зборів запропонувала розглянути та затвердити наступний пор
денний зборів:

1. Прийняття рішення про затвердження колективного договору між роботодавцем
трудоим колективом та подати на реєстрацію в управління соціального зах
населення Бориспільської міської ради.

Рішення приймається простою більшістю голосів.

Постановили: затвердити порядок денний зборів.

Результати простого голосування:

«за» - одноголосно,
«проти» - немає,
«утримались» - немає.

Рішення прийнято.

По першому питанню

1. Слухали: Сенгера В.В., директора, який повідомив присутнім, що піс
обговорення в колективі необхідно затвердити колективний договір н
підприємстві між роботодавцем та колективом працівників та подати на реєстраці
в управління соціального захисту населення Бориспільської міської ради.
Рішення приймається простою більшістю голосів.

1. Постановили: Затвердити колективний договір між адміністрацією підприємства та трудовим колективом та подати на реєстрацію управління соціального захисту населення Бориспільської міської ради.

Результати простого голосування:

«за» - одноголосно,

«проти» - немає,

«утримались» - немає.

Рішення прийнято.

Порядок денний вичерпаний.

На цьому загальні збори працівників ТОВ «ЕНЕРГІЯ-ПЛЮС ЛТД» завершені.

Прийняті рішення:

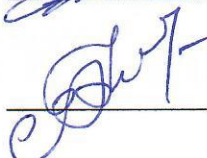
1. Затвердити проект колективного договору між адміністрацією підприємства та представниками від трудового колективу та подати на реєстрацію управління соціального захисту населення Бориспільської міської ради.

Голова зборів:



Тетяна Сова

Секретар:



Ніна Делікатна