

СХВАЛЕНО

Загальними зборами трудового колективу

ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА»

Протокол №2 від 30.08.2023 р.

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ТАКЕДА УКРАЇНА»
на 2023 – 2028 роки**

**м. Київ
2023**

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторонами цього Колективного договору є: товариство з обмеженою відповідальністю «ТАКЕДА УКРАЇНА», в особі директора ПЕДЬКА Володимира Миколайовича, який діє на підставі Статуту (далі – Роботодавець, ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА») з однієї сторони та трудовий колектив ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА», в особі обраних та уповноважених представників трудового колективу МЕДИНСЬКОГО Тараса Руслановича, САВІЦЬКОЇ Ірини Віталіївни та СУРЦЕВОЇ Оксани Віталіївни, з другої сторони (разом далі – Сторони, кожен окремо – Сторона).

1.2. Сторони визнають повноваження одна одної, зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності, представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення цього Колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішенні усіх питань, що є предметом цього Колективного договору.

1.3. Цей Колективний договір укладено відповідно до Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), Закону України "Про колективні трудові договори і угоди", Закону України "Про оплату праці", Закону України "Про охорону праці", Закону України "Про відпустки", Закону України "Про соціальний діалог в Україні", Закону України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", Закону України "Про зайнятість населення", Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні" та інших законодавчих актів України.

1.4. Цей Колективний договір укладено з метою:

1.4.1. визначення прав та обов'язків Сторін;

1.4.2. забезпечення трудових взаємовідносин між Роботодавцем та працівниками.

1.4.3. забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків шляхом створення умов, які б давали змогу здійснювати трудову діяльність на рівноправній основі, зокрема:

1.4.3.1. забезпечення рівних прав та можливостей у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;

1.4.3.2. створення можливостей суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

1.4.3.3. здійснення рівної оплати праці в разі однакової кваліфікації та однакових умов праці;

1.4.4. недопущення будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших

переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального походження чи національності, віку, стану здоров'я, інвалідності, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі в страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання;

1.4.5. дотримання внутрішніх політик, інструкцій, правил, положень та інших локальних нормативних актів, які діють у ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» (далі – внутрішній акт).

1.5. Сторони зобов'язуються виконувати взяті на себе зобов'язання, визнавати і поважати права іншої Сторони, нести відповідальність, передбачену законодавством.

1.6. Жодна зі Сторін, яка підписала цей Колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

II. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

2.1. Форми і умови трудових договорів (контрактів) розробляються Роботодавцем відповідно до чинного законодавства України.

Жоден трудовий договір (контракт), що підписується Роботодавцем з працівниками, не може суперечити законодавству України таким чином, щоб порівняно з останнім права та інтереси працівника за трудовим договором (контрактом) були будь-яким чином погіршені. У випадку виникнення такої суперечності відповідні положення трудового договору (контракту) є недійсними.

2.2. Роботодавець забезпечує затвердження посадових інструкцій для кожної посади та інших внутрішніх актів, що стосуються прав та обов'язків працівників, ознайомлює з ними працівників під особистий підпис та вимагає їх виконання.

2.3. При укладенні трудового договору працівникові може бути призначений строк випробування, за винятком випадків або з урахуванням особливостей, передбачених чинним законодавством України. Якщо протягом строку випробування Роботодавцем встановлено невідповідність працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі Роботодавець має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

2.4. При проведенні змін в організації виробництва і праці, у тому числі, в разі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА», скорочення чисельності або штату працівників, Роботодавець не пізніше як за два місяці персонально попереджає працівників про подальше звільнення.

2.5. Трудовий договір з працівником може бути припинений лише з підстав, передбачених КЗпП.

2.6. Сторони в межах повноважень, визначених законодавством, зобов'язуються вживати всіх необхідних заходів для запобігання скороченню штату працівників.

2.7. Сторони домовилися вважати вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці масовим, у порядку, що визначається чинним законодавством.

2.8. Роботодавець зобов'язується забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів по забезпеченню нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, створенню безпечних та нешкідливих умов праці, підвищенню існуючого рівня охорони праці.

2.9. Роботодавець має право вживати заходи з метою підвищення ефективності праці, виконання трудових функцій працівниками, матеріальної зацікавленості та заохочення за вклад в розвиток ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА». До таких заходів відносяться, зокрема:

2.9.1. надання працівнику можливості безоплатного використання корпоративного мобільного телефону Роботодавця для виконання трудової функції працівника та оплата Роботодавцем витрат на телефонні виробничі розмови з такого мобільного телефону, інтернету, роумінгу в межах лімітів, встановлених відповідним внутрішнім актом Роботодавця;

2.9.2. виплата працівнику компенсації за мобільний телефон, що належить працівнику та за згодою між ним і Роботодавцем використовується працівником для потреб Роботодавця, у межах ліміту розміру такої компенсації та з періодичністю, встановленими внутрішнім актом Роботодавця;

2.9.3. надання працівнику можливості безоплатного користування корпоративним планшетом Роботодавця для виконання трудової функції працівника. Рішення про надання планшета ухвалюється Директором ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» на запит безпосереднього керівника працівника з урахуванням вимог до посади працівника;

2.9.4. надання працівнику можливості безоплатного користування корпоративним автомобілем Роботодавця для виконання трудової функції працівника. Рішення про надання корпоративного автомобіля ухвалюється Директором ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» на запит безпосереднього керівника працівника з урахуванням вимог до посади працівника та згідно з відповідним

внутрішнім актом Роботодавця. Якщо автомобіль використовується працівником для особистих поїздок, то його заправлення пально-мастильними матеріалами, проведення необхідного техобслуговування здійснюється працівником за рахунок його власних коштів. При цьому на початок робочого дня автомобіль має бути у справному стані й мати кількість пально-мастильних матеріалів не менше, ніж на кінець попереднього робочого дня. Позитивна різниця в кількості пально-мастильних матеріалів, що утворилася на початок дня, використовується працівником при подальших поїздках з особистих питань; виплата працівнику компенсації за використання ним власного автомобіля для виконання трудової функції працівника. Ця виплата здійснюється в порядку та на умовах, передбачених відповідним внутрішнім актом Роботодавця;

2.9.5. надання працівникам доплати за харчування, яка виплачується працівникові разом із заробітною платою за відпрацьований місяць. Розмір доплати та умови її надання встановлюються відповідним внутрішнім актом Роботодавця;

2.9.6. виплата в рамках одного фінансового року матеріальної допомоги, яка у 100% розмірі компенсує втрату заробітної плати за перші 10 днів тимчасової непрацездатності, наступна виплата допомоги здійснюється відповідно до чинного законодавства України;

виплата працівнику, що отримав державну допомогу по вагітності та пологам, доплати між фактично отриманою сумою державної допомоги по вагітності та пологам та розміром заробітної плати (доходу) такого працівника за період його відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

2.9.7. надання за рішенням Роботодавця та на його розсуд додаткової вихідної допомоги працівнику у разі його звільнення, розмір якої визначається Роботодавцем на його розсуд;

2.9.8. оплата витрат працівника у разі його переведення за ініціативою Роботодавця на роботу в іншу місцевість згідно з положеннями відповідного внутрішнього акту Роботодавця;

2.9.9. фінансування Роботодавцем витрат у зв'язку з підвищення кваліфікації (перепідготовкою) працівників для виконання службових обов'язків та за погодженням безпосереднього керівника;

2.9.10. забезпечення працівників добровільним медичним страхуванням життя та страхуванням від нещасних випадків, страхування при виїзді за кордон за кошти Роботодавця;

2.9.11. надання працівникам доступу до корпоративних навчальних он-лайн систем, можливість працівників брати участь у корпоративних навчальних заходах, крос-національних і крос-функціональних проектах за попереднім узгодженням з безпосереднім керівником;

2.10. Роботодавець має право прийняти рішення про списання майна яке йому належить та яке надано працівникам для виконання трудових обов'язків (з урахуванням строку експлуатації такого майна), з подальшим відчуженням такого майна на користь працівників у відповідності до внутрішніх політик та процедур Роботодавця.

2.11. Працівник зобов'язаний:

2.11.1. ознайомитися з умовами цього Колективного договору під особистий підпис;

2.11.2. добросовісно і якісно виконувати свої обов'язки, що передбачені посадовою інструкцією, відповідним внутрішнім актом, трудовим договором та законодавством України, працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження Роботодавця та уповноважених ним осіб, дотримуватися трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна Роботодавця;

2.11.3. знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, встановлених вимог поведження з машинами, механізмами, інструментами тощо;

2.11.4. проходити у встановленому порядку первинні та періодичні медичні огляди;

2.11.5. брати активну участь у створенні безпечних умов праці та доводити до відома Роботодавця інформацію про нещасні випадки;

2.11.6. вносити пропозиції щодо ліквідації можливих аварійних ситуацій на роботі.

2.12. Спрощений режим регулювання трудових відносин між Роботодавцем та працівником, що передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі та з урахуванням вимог, умов та особливостей, передбачених відповідними положеннями КЗпП, може застосовуватися виключно на добровільних засадах, якщо Роботодавець та/або працівник мають право на його застосування відповідно до вимог КЗпП.

2.13. Роботодавець має право запроваджувати таку форму організації праці, як надомна робота, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями Роботодавця.

2.14. Роботодавець має право запроваджувати таку форму організації праці, як дистанційна робота, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією Роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

2.15. Надомна та дистанційна робота запроваджуються відповідно до умов, вимог та з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП.

III. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

3.1. Заробітна плата складається з основної та додаткової заробітної плати, а також з інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Заробітна плата працівників встановлюється у вигляді посадових окладів, що закріплені в штатному розписі, а також відповідних виплат, передбачених відповідними внутрішніми актами Роботодавця.

3.2. Про нові або зміну чинних умов оплати праці в бік погіршення Роботодавець або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їхнього запровадження або змін.

3.3. При укладенні трудового договору (контракту) Роботодавець доводить до відома працівника розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, умови з якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.

3.4. Конкретні розміри посадових окладів працівників встановлюються залежно від посади, кваліфікації, ступеня відповідальності, складності, місця виконання роботи, кількості та якості праці, очікуваного корисного ефекту від виконуваної роботи.

3.5. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

3.6. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

3.7. Відомості про оплату праці працівників надаються третім особам лише у випадках, прямо передбачених чинним законодавством.

3.8. Заробітна плата виплачується працівникам не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не

пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата у строки, встановлені наказом Директора ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА».

3.9. Робота у святкові і неробочі дні оплачується за фактично відпрацьовані години у подвійному розмірі відповідно до КЗпП або за бажанням працівника йому надається інший день відпочинку (відгул).

3.10. Оплата праці в надурочний час здійснюється відповідно до КЗпП. Компенсація надурочної праці шляхом надання відгулу не допускається.

3.11. Робота у нічний час оплачується у розмірі не нижче 20% відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

3.12. Оплата праці працівників у разі простою не з їхньої вини здійснюється з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). У цьому випадку простій оформлюється наказом Директора ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА».

3.13. Преміювання працівників здійснюється згідно з умовами та розмірами, передбаченими відповідним внутрішнім актом Роботодавця.

3.14. Роботодавець сприяє зростанню фондів оплати праці працівників відповідно до соціально-економічних умов та рівня інфляції для забезпечення високого рівня економічного добробуту працівників.

3.15. Роботодавець у порядку та на умовах, визначених законодавством, проводить індексацію заробітної плати в разі перевищення встановленого порогу індексації споживчих цін.

3.16. При звільненні працівника виплата усіх сум, що належать йому, здійснюється у день звільнення.

3.17. Виплата вихідної допомоги у разі припинення трудового договору з працівником здійснюється у випадках та у розмірі, що передбачені чинним законодавством України та цим Колективним договором.

IV. ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ, СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. При наявності фінансової можливості Роботодавець має право виплачувати працівникам матеріальну допомогу у випадку:

4.1.1. втрати прямих родичів (батько/мати, один з подружжя, брат, сестра, діти);

4.1.2. важкої хвороби працівника або у зв'язку з іншими особистими обставинами (аварія, пожежа, загибель майна тощо) у разі надання відповідних підтверджувальних документів та за рішенням Директора ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА».

4.2. Матеріальна допомога може бути надана протягом трьох місяців з дати настання відповідної події та за умови надання працівником відповідних підтверджувальних документів.

4.3. Роботодавець сприяє працівникам у навчанні та підвищенні кваліфікації.

4.4. Роботодавець залишає за собою можливість фінансувати зовнішнє навчання відповідно до угод про навчання, укладених між Роботодавцем та працівником. Умови надання фінансування обговорюються в кожному конкретному випадку, виходячи з потреб бізнесу та поставлених цілей бізнесу в рамках затвердженого бюджету. ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» залишає за собою право змінювати умови угод про навчання на основі вимог місцевого законодавства, внутрішніх процесів і бізнес-вимог.

4.7. Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.

4.8. Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

4.9. Роботодавець гарантує додержання прав та інтересів працівників, визначених ст. 42 КЗпП, при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

4.10. Роботодавець забезпечує виконання заходів щодо зайнятості осіб з інвалідністю, що передбачені ст. 19 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні".

4.11. Роботодавець забезпечує працевлаштування громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню відповідно до ст. 14 Закону України "Про зайнятість населення".

4.12. Роботодавець забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків – працівників ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА».

V. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ

5.1. Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень із тривалістю робочого часу 40 годин на тиждень та з двома вихідними днями: субота та неділя. Норма робочого часу тривалістю 40 годин на тиждень поширюється на всіх працівників, крім тих, для яких законодавством передбачена скорочена тривалість робочого часу, встановлено неповний робочий час та /або для яких умовами праці запроваджено підсумований облік робочого часу.

- 5.2.** У разі направлення працівника у відрядження на нього поширюється режим роботи, встановлений на підприємстві (в установі, організації), до якого (якої) він відряджений.
- 5.3.** В ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» встановлюються такий основний режим роботи при п'ятиденному робочому тижні, якого працівники зобов'язанні дотримуватися:
- 5.3.1.** початок роботи — 9 год. 00 хв.;
- 5.3.2.** закінчення роботи (у робочі дні, крім п'ятниці) — 18 год. 00 хв.;
- 5.3.3.** перерва для відпочинку та харчування — з 13 год. 00 хв. до 13 год. 30 хв.;
- 5.3.4.** робочі години у п'ятницю з 9 год 00 хв до 15 год 30 хв, з перервою для відпочинку з 13 год 00 хв до 13 год 30 хв.
- 5.3.5.** вихідні дні — субота, неділя.
- 5.4.** Робота у вихідні та святкові дні, як правило, заборонена. Роботодавець має право залучати до роботи у вихідні дні окремих працівників у випадках, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку.
- 5.5.** Працівники зобов'язанні дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку.
- 5.6.** Основний режим роботи може не розповсюджуватися на працівників, які працюють за графіками змінності. Напередодні святкових та неробочих днів, робочий день скорочується на одну годину для всіх працівників, крім тих, для яких встановлено скорочену тривалість робочого часу.
- 5.7.** Для працівників може бути встановлено гнучкий режим робочого часу на умовах та в порядку, передбачених відповідними положеннями КЗпП.
- 5.8.** Роботодавцем встановлюється скорочена тривалість робочого часу для працівників, які мають на це право на умовах та в порядку, передбаченими відповідними положеннями КЗпП. За угодою між працівником та Роботодавцем може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий тиждень на умовах та в порядку, передбачених відповідними положеннями КЗпП.
- 5.9.** Для працівників, яким встановлено інвалідність, Роботодавець може встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень на умовах та в порядку, передбачених відповідними положеннями КЗпП.
- 5.10.** Роботодавець зобов'язаний організувати облік використання робочого часу працівників.
- 5.11.** Норма робочого часу за обліковий період визначається за календарем з розрахунку п'ятиденного робочого тижня, восьмигодинного робочого дня (чи відповідного скороченого робочого дня) з урахуванням скороченого робочого часу напередодні святкових і неробочих днів.

5.12. Надурочна робота, як правило, не допускається. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у виключних випадках та у порядку, передбаченими правилами внутрішнього трудового розпорядку.

5.13. Тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки для працівників встановлюється не менше 28 (двадцяти восьми) календарних днів (без врахування святкових і неробочих днів, а також днів тимчасової непрацездатності працівника, що засвідчені в установленому порядку) за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня початку роботи згідно укладеного трудового договору.

5.14. Працівникам, яким встановлено інвалідність I або II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 (тридцять) календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 28 (двадцять вісім) календарних днів, за умови подання відповідних документів, що підтверджують їхнє право на надання такої відпустки.

5.15. Працівникам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 (тридцять один) календарний день.

5.16. 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.

5.17. Роботодавець надає працівнику короткострокову оплачувану відпустку тривалістю 3 (три) календарні дні у випадку весілля чи втрати близьких родичів.

5.18. За сімейними обставинами або з інших поважних причин працівнику може бути надано відпустку без збереження заробітної плати на строк обумовлений угодою між працівником та Роботодавцем, але не більше 15 (п'ятнадцяти) календарних днів на рік.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений абзацом першим цього пункту.

В умовах воєнного стану надання відпусток, здійснюється з урахуванням особливостей організації трудових відносин в умовах воєнного стану, передбачених чинним законодавством України

5.19. Відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку надається категорії працівників та у порядку, передбаченому ст. 25 Закону України "Про відпустки".

5.20. Черговість надання працівникам щорічної основної та додаткової оплачуваної відпусток затверджується наказом Директора ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» з урахуванням необхідності забезпечення роботи ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» й особистих інтересів працівників.

5.21. Графік основних щорічних відпусток в ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» затверджується наступним чином:

а) графік на період з 01 січня по 30 червня поточного року затверджується Роботодавцем до 10 грудня попереднього року для чого не пізніше 01 грудня надається йому трудовим колективом;

б) графік на період з 01 липня по 31 грудня поточного року затверджується Роботодавцем до 10 червня поточного року для чого не пізніше 01 червня надається йому трудовим колективом.

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

5.22. Графік є обов'язковим для сторін відповідного трудового договору. Перенесення відпустки на інший період можливе у випадках, передбачених чинним законодавством та за згодою сторін. У виняткових випадках основна щорічна відпустка може бути надана поза графіком.

5.23. Працівникам, які мають дітей, а саме одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) 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 особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 (десяти) календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

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

Зазначена вище соціальна відпустка надається працівникам в будь який час календарного року, якщо на день початку відпустки наявний стаж роботи в рахунок року, за який надається відпустка, тривалістю хоча б один день. Роботодавець не може відкликати працівника з такої відпустки.

Якщо працівник не використав своє право на таку відпустку в році, в якому його дитина досягла 15 років або повноліття, або за декілька попередніх років, то він не втрачає права на її використання, а у випадку звільнення незалежно від підстав, має право на виплату компенсації за всі дні невикористаної відпустки.

5.24. Жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (140 календарних днів у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), у порядку, що визначається законодавством. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

5.25. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

5.26. Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 (чотирнадцяти) календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених вище.

Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим цього пункту.

Відпустка при народженні дитини надається Роботодавцем на підставі письмової заяви відповідної особи.

Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати Роботодавцеві копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 (тридцяти) календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

5.27. Якщо дитина потребує домашнього догляду, одному з батьків дитини надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, зазначеною в медичному висновку, але не більше як до досягнення дитиною шестирічного віку.

5.28. Додаткові відпустки із збереженням заробітної плати тривалістю до 14 (чотирнадцяти) календарних днів на рік надаються працівникам — учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту".

Зазначена вище додаткова відпустка не продовжується на святкові і неробочі дні та/або на період тимчасової непрацездатності працівника що випадають (випадає) на період цієї відпустки. Також невикористані у поточному році дні цієї додаткової відпустки не переносяться на наступний рік. Ця додаткова відпустка не може бути поділена та замінена на виплату грошової компенсації. Роботодавець не може відкликати працівника з такої відпустки.

5.29. Право на додаткову відпустку мають працівники зі статусом осіб, віднесених до 1 або 2 категорії постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи. Цей вид додаткової оплачуваної відпустки надається працівнику тривалістю 16 календарних днів на рік у зручний для нього час.

Ця відпустка має бути використана протягом календарного року. Перенесення цих відпусток на інший рік чинним законодавством не передбачено. Тривалість такої відпустки не збільшується на кількість святкових і неробочих днів. Також законодавством не передбачено перенесення на інший період або продовження додаткової відпустки, у разі тимчасової непрацездатності, засвідченої в установленому порядку, під час такої відпустки.

5.30. Роботодавець надає інші види відпусток в порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством України.

5.31. За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути меншою ніж 24 (двадцять чотири) календарні дні. Працівникам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

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

5.33. Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, а саме під час найближчої до дати початку відпустки виплати заробітної плати, з урахуванням встановленої Роботодавцем періодичності та строків виплати заробітної плати. У разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року. Відрахування не здійснюється у випадках, передбачених чинним законодавством України.

VI. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

6.1. Зобов'язання Роботодавця:

6.1.1. Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) Роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства з урахуванням

особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б КЗпП.

6.1.2. Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок Роботодавця інструктажі, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

6.1.3. Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок Роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

6.1.4. Роботодавець зобов'язується забезпечувати працівників безоплатно спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16.04.2009 №62 та згідно з Переліком професій та посад працівників ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА», які мають право на безоплатне отримання спеціального одягу, спеціального взуття і засобів індивідуального захисту з урахуванням строків їхнього використання, який затверджується наказом Директора ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА».

Роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їхнього застосування, відповідно до ч. 4 ст. 8 Закону України «Про охорону праці».

6.1.5. При формуванні бюджету Роботодавець, з урахуванням фінансових можливостей, передбачає витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік та використовує ці кошти на зазначені цілі.

6.1.6. Роботодавець здійснює заходи щодо підготовки приміщень ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» до роботи в зимовий період, постійно контролює роботу систем опалення, вентиляції та кондиціонування повітря, забезпечує всі необхідні заходи для їхнього нормального функціонування та здійснює інші заходи, передбачені постановою КМУ «Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці» від 27.06.2003 №994.

6.1.7. Роботодавець зобов'язаний не рідше одного разу на рік комплектувати аптечки необхідними засобами по наданню домедичної допомоги особам при невідкладних станах.

6.1.8. Для працівників, зайнятих на роботах з важкими умовами праці, роботах, пов'язаних із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або таких, де є потреба у професійному доборі, та осіб віком до 21 року. Роботодавець забезпечує попередні (періодичні) медичні огляди працівників відповідно до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ України від 21.05.2007 №246.

6.1.9. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

6.2. Зобов'язання працівників:

6.2.1. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту, а також проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

6.3. При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, про надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а Роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи.

6.4. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу визначене працівником робоче місце має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами.

6.5. Атестація робочих місць проводиться один раз на п'ять років відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.08.1992 №442.

6.6. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам чинного законодавства України.

VII. РІВНІСТЬ І НЕДИСКРИМІНАЦІЯ, ПРОТИДІЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЮ)

7.1. Роботодавець зобов'язаний:

7.1.1. створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

7.1.2. забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками шляхом впровадження гнучких режимів роботи, періодів відпочинку і відпусток з метою забезпечення участі обох батьків у вихованні дитини;

7.1.3. здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

7.1.4. вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;

7.1.5. вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі;

7.1.6. здійснювати комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу переваги особи тієї статі, щодо якої є дисбаланс;

7.1.7. здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників;

7.1.8. дотримуватися принципу гендерного паритету в представництві з метою забезпечення фактичної рівності жінок та чоловіків і щодо роботи на керівних посадах;

7.1.9. вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

7.2. Роботодавцю забороняється:

7.2.1. пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей;

7.2.2. прояви сексизму, різні форми переслідування, утиску, в тому числі, сексуальні домагання, цькування, інші форми агресивної поведінки на робочому місці.

7.3. Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

7.3.1. спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;

7.3.2. здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;

7.3.3. надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;

7.3.4. встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;

7.3.5. особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

7.4. У ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» забороняється мобінг (цькування), зокрема:

7.4.1. систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність Роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність;

7.4.2. створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

7.4.3. безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

7.4.4. нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

7.4.5. нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

7.4.6. безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

7.4.7. необґрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

7.5. Не вважаються мобінгом (цькуванням) вимоги Роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади

працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому чинним законодавством, цим Колективним договором або трудовим договором.

7.6. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо Роботодавець не виконує законодавство про працю, умови цього Колективного договору чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

7.7. У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, Роботодавець відшкодовує заподіяну шкоду у розмірі понесених витрат на лікування.

7.8. Відшкодування Роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

VIII. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ ТА КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ

8.1. Будь-яка інформація, що стає відома працівникові у зв'язку з виконанням ним своїх трудових обов'язків за трудовим договором та стосується господарської діяльності Роботодавця та/або його афілійованих осіб, та/або його учасників або працівників, а також інтелектуальна власність, що належить Роботодавцеві (за винятком інформації, що не може бути визначена як конфіденційна або як така, що становить комерційну таємницю відповідно до чинного законодавства України) вважається конфіденційною інформацією.

8.2. Зокрема, будь-яка інформація про фінансову діяльність, операції та ділові контакти Роботодавця та/або його афілійованих осіб, та/або його учасників або працівників, інформація, що стосується договорів таких осіб з будь-якими третіми особами, або про технології та ноу-хау, становить комерційну таємницю. Конфіденційна інформація також включає, без обмеження, будь-які винаходи, технічні дані, промислові зразки, формули, комп'ютерні програми (програмне забезпечення), бази даних, коди, алгоритми, посібники, технічні характеристики товарів, а також плани виробництва товарів, будь-які комерційні, маркетингові, фінансові або торговельні замовлення, інформацію про клієнтів та агентів Роботодавця та/або його афілійованих осіб, або його учасників або працівників, поточні або заплановані види господарської діяльності та/або продукції, відомості про розробку продукції та стратегії ділової активності вищевказаних осіб.

8.3. Конфіденційна інформація не включає інформацію, яка є (i) загальновідомою на момент її розкриття працівникові, (ii) стає загальновідомою

після моменту її розкриття працівникові, але не через провину працівника, або (iii) отримана працівником на законних підставах від третьої особи без зобов'язання щодо нерозповсюдження такої інформації, за умови, що працівник може довести таке отримання.

8.4. Працівник зобов'язується не повідомляти та робити все від нього залежне для недопущення повідомлення конфіденційної інформації будь-яким особам, що не уповноважені її отримати. Працівник зобов'язується не розголошувати конфіденційну інформацію будь-яким особам без попереднього письмового дозволу уповноваженої посадової особи Роботодавця. Працівник повинен повідомляти Конфіденційну інформацію навіть уповноваженим особам лише з дозволу Роботодавця та в мінімально можливому обсязі (в тому обсязі, в якому це абсолютно необхідно). Уповноваженими особами на отримання Конфіденційної інформації вважаються лише ті працівники Роботодавця, яким зазначена інформація потрібна для виконання їх трудових обов'язків або особи, уповноважені на її отримання відповідно до закону.

8.5. У трудовому договорі може бути визначено, що працівник протягом усього строку дії трудового договору та протягом 3 (трьох) років після закінчення строку його дії або припинення (або протягом іншого визначеного строку), зобов'язується не розголошувати Конфіденційну інформацію будь-яким третім особам без попереднього письмового дозволу уповноваженої посадової особи Роботодавця. Вказане вище зобов'язання не поширюється на розкриття Конфіденційної інформації уповноваженим органам державної влади та аудиторським організаціям, якщо таке розкриття вимагається законом.

8.6. У разі припинення дії трудового договору з працівником, працівник зобов'язаний повернути Роботодавцю або іншій уповноваженій особі усі документи та матеріали, які належать Роботодавцю або іншій уповноваженій особі та які з будь-яких причин знаходились у користуванні працівника.

ІХ. ПРАВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

9.1. Усі майнові права інтелектуальної власності на всі об'єкти права інтелектуальної власності, створені працівником під час виконання своїх трудових обов'язків з моменту виникнення трудових відносин з Роботодавцем і до набуття чинності цим Колективним договором, а також на всі об'єкти права інтелектуальної власності, що будуть створені працівником у порядку виконання своїх трудових обов'язків протягом строку дії трудового договору, укладеного між працівником та Роботодавцем, з моменту їхнього створення працівником на підставі ст. 429 Цивільного кодексу України, ст. 14 Закону України «Про авторське право і суміжні права» належать Роботодавцеві. Майнові права інтелектуальної власності на такі об'єкти належать Роботодавцеві протягом

усього визначеного законодавством строку правової охорони та на території всіх країн світу.

9.2. Роботодавець також має усі майнові права на всі об'єкти права інтелектуальної власності, створені працівником на основі інтелектуальної власності Роботодавця (похідні твори).

9.3. Під майновими правами інтелектуальної власності на об'єкти права інтелектуальної власності Сторони розуміють:

9.3.1. виключне право використовувати створені об'єкти права інтелектуальної власності в будь-якій формі, будь-яким способом, зокрема й виключно, але не обмежуючись, способами, визначеними чинним законодавством України та/або трудовим договором;

9.3.2. виключне право дозволяти іншим особам використовувати створені об'єкти права інтелектуальної власності в будь-якій формі та будь-яким способом, зокрема й виключно, але не обмежуючись, способами, визначеними чинним законодавством України та/або трудовим договором;

9.3.3. виключне право перешкоджати неправомірному використанню створених працівником об'єктів права інтелектуальної власності, зокрема й забороняти таке використання;

9.3.4. інші майнові права, передбачені законодавством, чинним на момент створення об'єкта права інтелектуальної власності, а також ті, що можуть виникнути у подальшому протягом строку правової охорони майнових прав інтелектуальної власності, визначеного законодавством.

9.4. Роботодавець має право доручити іншій особі завершити незавершений службовий твір, вносити зміни у завершений службовий твір, супроводжувати службовий твір ілюстраціями, передмовами, післямовами тощо.

9.5. Роботодавець не заявляє прав на усю інтелектуальну власність, що може стосуватися поточної, запланованої або майбутньої господарської діяльності Роботодавця, а тільки стосовно тієї, що стосується господарської діяльності Роботодавця або фактичних або запланованих проектно-конструкторських робіт на час створення Роботодавцем об'єкта права інтелектуальної власності. Якщо окремо не погоджено, Роботодавець не вимагає прав на інтелектуальну власність, створену до виникнення трудових відносин між працівником та Роботодавцем або виконання інших робіт для Роботодавця.

9.6. Працівник, укладаючи з Роботодавцем трудовий договір, гарантує, що створюючи будь-які об'єкти права інтелектуальної власності під час виконання своїх трудових обов'язків протягом всього часу перебування в трудових відносинах з Роботодавцем відповідно до умов укладеного трудового договору, він не буде вносити в такі об'єкти права інтелектуальної власності наклепи, будь-яку недостовірну чи неперевірену інформацію, яка могла б опорочити честь,

гідність та ділову репутацію третіх осіб, або інформацію, поширення якої забороняється законодавством. Працівник також гарантує, що в разі використання у своїй роботі будь-яких об'єктів права інтелектуальної власності він не порушуватиме цим законних майнових чи немайнових прав інтелектуальної власності третіх осіб. У разі порушення викладених у цьому пункті гарантій працівник несе повну особисту відповідальність за такі порушення.

9.7. Усі майнові права, перелічені вище, належать Роботодавцю з моменту створення такого об'єкта права інтелектуальної власності та не потребують від Сторін трудового договору будь-якого їхнього додаткового письмового оформлення, а строк їхньої дії не залежить від строку дії трудового договору та від підстав його припинення.

9.8. Якщо внаслідок будь-яких звернень до Роботодавця з претензіями, вимогами або позовами про порушення прав третіх осіб, які впливають із використання Роботодавцем об'єктів права інтелектуальної власності, виключних прав на які Роботодавець набув відповідно до норм цього Колективного договору та трудового договору між працівником і Роботодавцем, на Роботодавця буде накладено будь-які стягнення (для відшкодування як матеріальної так і моральної шкоди), працівник несе солідарну з Роботодавцем відповідальність. При цьому відповідальність покладається на Сторони з урахуванням вини кожної зі Сторін.

9.9. Заробітна плата, що виплачується працівникові за умовами трудового договору, укладеного між працівником та Роботодавцем, включає компенсацію працівникові за передачу Роботодавцеві виключних майнових прав на об'єкти права інтелектуальної власності, створені працівником, та які належать Роботодавцеві відповідно до умов цього Колективного договору та трудового договору, укладеного між працівником та Роботодавцем.

9.10. Інші умови щодо прав на об'єкти права інтелектуальної власності, права та обов'язки працівника та Роботодавця тощо, визначаються та регулюються положеннями трудового договору, укладеного між працівником та Роботодавцем.

X. УТРИМАННЯ ВІД КОНКУРЕНЦІЇ

10.1. Працівник (як директор чи інша посадова особа, консультант, підрядник, радник тощо) погоджується, що протягом всього строку дії трудового договору, укладеного ним з Роботодавцем:

10.1.1. прямо або опосередковано не конкуруватиме з Роботодавцем, а також не матиме будь-якої частки (акцій, корпоративних прав) в будь-якій підприємницькій структурі чи організації, яка, виключно на думку Роботодавця,

є конкурентом Роботодавця, а також не надаватиме такій структурі будь-яких послуг, не братиме участі в її роботі та не буде пов'язаний із нею;

XI. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ТА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

11.1. Роботодавець зобов'язаний виконувати взяті на себе зобов'язання за цим Колективним договором, вимагати та вживати заходів відповідно до законодавства щодо негайного усунення виявлених порушень від осіб, з вини яких порушуються чи не виконуються положення цього Колективного договору.

11.2. Роботодавець гарантує свободу організації і діяльності профспілкової організації, ради трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

11.3. Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють у ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА».

XII. ПРИЄДНАННЯ ДО СТОРОНИ ПРАЦІВНИКІВ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

12.1. До сторони працівників цього Колективного договору можуть приєднатися профспілки чи організації профспілок, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників Роботодавця та легалізовані (зареєстровані) після укладення цього Колективного договору.

12.2. Приєднання до Сторони працівників Колективного договору здійснюється в порядку, визначеному цим Колективним договором, шляхом зміни суб'єктного складу Сторони. У разі потреби Сторони вносять зміни до Колективного договору.

12.3. Профспілка чи організація профспілки, що має статус первинної та легалізована (зареєстрована) після укладення цього Колективного договору, подає заяву про приєднання до Сторони працівників органу, який підписав Колективний договір від імені працівників, та надає інформацію про кількість членів профспілки, яких об'єднує ця профспілкова організація.

12.4. Орган, який підписав Колективний договір від імені працівників, протягом 10 (десяти) робочих днів проводить переговори та приймає рішення про приєднання профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, до Сторони працівників або про відмову у приєднанні та повідомляє про це заявника.

12.5. Якщо орган, який підписав Колективний договір від імені працівників, не надав відповіді у встановлений строк, рішення про приєднання до сторони працівників вважається прийнятим.

12.6. Відмова у приєднанні до Сторони працівників може бути оскаржена до суду.

12.7. Про приєднання до Сторони працівників профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, повідомляється Роботодавець.

ХІІІ. ПРИЗУПИНЕННЯ ТА ЗУПИНЕННЯ ДІЇ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

13.1. Дія окремих положень цього Колективного договору може бути призупинена під час на території України воєнного стану за рішенням, прийнятим його Сторонами за взаємною згодою, на визначений ними строк.

13.2. Про прийняте рішення Сторони Колективного договору в тижневий строк з дня його прийняття інформують працівників, на яких поширюються положення цього Колективного договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

13.3. У разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), дія окремих його положень може бути зупинена на час дії таких обставин.

13.4. До форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), настання яких може слугувати підставою для зупинення окремих положень Колективного договору належать надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання положень, передбачених умовами Колективного договору, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, включаючи але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, збурення, акти тероризму, диверсії, безлади, вторгнення, блокада, революція, заколот, повстання, масові заворушення, введення комендантської години, карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, експропріація, примусове вилучення, захоплення підприємств, реквізиція, блокада, страйк, аварія, протиправні дії третіх осіб, пожежа, вибух, тривалі перерви в роботі транспорту, регламентовані умовами відповідних рішень та актами державних органів влади, ембарго, заборона (обмеження) експорту/імпорту тощо, а також викликані винятковими погодними умовами і стихійним лихом, а саме: епідемія, циклон, ураган, торнадо, буревій, повінь, землетрус, блискавка, пожежа, посуха, інші стихійні лиха тощо.

13.5. Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень Колективного договору внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) Сторона Колективного договору, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня його прийняття повідомляє іншій Стороні, працівникам, на яких поширюються положення цього

Колективного договору, та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цього Колективного договору.

XIV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

14.1. Цей Колективний договір схвалено загальними зборами трудового колективу ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» (протокол №2 від 30.08.2023 р.) та набирає чинності з дня його підписання представниками Сторін, крім розділів XII та XIII цього Колективного договору, які набирають чинності не раніше ніж з дня набрання чинності Законом України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 №2937-IX.

14.2. Цей Колективний договір укладено на п'ять років.

14.3. Цей Колективний договір продовжує свою дію після закінчення строку, на який його укладено та у разі відсутності заперечення Сторін продовжує діяти до укладення нового колективного договору.

14.4. Цей Колективний договір продовжує свою дію у випадку зміни, скорочення чисельності або штату працівників, а у випадку реорганізації він може бути переглянутий за згодою Сторін. У разі ліквідації Роботодавця цей Колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

14.5. У випадку зміни власника, реорганізації ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» дія цього Колективного договору зберігається не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори щодо укладення нового чи зміну цього Колективного договору.

14.6. Цей Колективний договір підлягає повідомній реєстрації у відповідному місцевому органі виконавчої влади.

14.7. Зміни і доповнення до цього Колективного договору вносяться лише за взаємною згодою Сторін та оформлюються відповідними двосторонніми документами до нього.

14.8. Положення цього Колективного договору поширюються на всіх працівників і є обов'язковими до виконання як для Роботодавця, так і для кожного члена трудового колективу Роботодавця.

14.9. В умовах воєнного стану питання укладення трудового договору, його призупинення, переведення та зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору з ініціативи Роботодавця, встановлення та облік часу роботи та часу відпочинку, обмін документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у Роботодавця, залучення до роботи деяких категорій працівників, оплата праці, надання відпусток, регулюються з урахуванням особливостей організації трудових відносин в умовах воєнного стану, передбачених чинним законодавством України. На період воєнного стану

дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою Роботодавця.

14.10. Роботодавець зобов'язаний забезпечити обробку і захист персональних даних працівника відповідно до чинного законодавства України.

14.11. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом цього Колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення цього Колективного договору, внесення до нього змін і доповнень. Таке ознайомлення здійснюється на підставі відповідного наказу Директора ТОВ «ТАКЕДА УКРАЇНА» (іншої уповноваженої особи) під особистий підпис працівника, поряд з яким зазначаються дата ознайомлення, прізвище, ім'я по батькові (за наявності) працівника та власноручний надпис про ознайомлення.

14.12. Контроль за виконанням цього Колективного договору здійснюється Сторонами чи уповноваженими ними представниками. Для цього створюється двостороння комісія та її робоча група. При порушенні виконання цього Колективного договору комісія у письмовій формі інформує осіб, які його підписали. Сторони проводять взаємні консультації з цього питання та приймають рішення, які є додатками до Договору.

14.13. Сторони щорічно, не пізніше 31 березня, звітують про виконання цього Колективного договору. Під час здійснення контролю за виконанням Колективного договору його Сторони зобов'язані на безоплатній основі надавати одна одній необхідну інформацію, у тому числі підтвердні документи, що є предметом Колективного договору. Сторона Колективного договору, яка надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до закону.

14.14. Цей Колективний договір від Сторін підписали:

Від Роботодавця

Директор



Володимир ПЕДЬКО

Від Трудового колективу

Директор з маркетингу та продажу
департаменту генетичних захворювань
та гастроентерології

Тарас МЕДИНСЬКИЙ

Керівник відділу з адміністративних питань

Ірина САВІЦЬКА

Директор з медичних питань

Оксана СУРЦЕВА

**Прошито і пронумеровано
в кількості _____ аркушів**



Директор

Володимир ПЕДЬКО

Директор з маркетингу та продажу
департаменту генетичних захворювань
та гастроентерології

Гарас МЕДИНСЬКИЙ

Керівник відділу з адміністративних
питань

Ірина САВЦЬКА

Директор з медичних питань

Оксана СУРЦЕВА