



**ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ
НАСЕЛЕННЯ**

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua

20.05.2024 № 2/2-159

На № 115 від 29.04.2024

Директору
Комунального підприємства
«Психоневрологічний центр
медико-соціальної реабілітації
дітей з тяжкими розладами
мовлення та ураженнями
центральної нервової системи»
Дніпропетровської обласної
ради»
Нестані МЕХАТІШВІЛІ

Від трудового колективу:
Голові первинної
профспілкової організації
працівників Комунального
підприємства
«Психоневрологічний центр
медико-соціальної реабілітації
дітей з тяжкими розладами
мовлення та ураженнями
центральної нервової системи»
Дніпропетровської обласної
ради»
Світлані ВОЛОШКО

Про повідомну реєстрацію
змін і доповнень
до колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (далі – Порядок) зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №112 від 20.05.2024 з рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. Розділ 4:

- п.9: (стор.5): не відповідає вимогам ч.2 ст.2 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства;

- п.4.2.11: викладений некоректно. Не відповідає вимогам ч.1 ст.115 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства.

2. Стор.10:

- зміни і доповнення до колективного договору не підписано сторонами. Поручено вимоги ч.3 ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.5.22 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів», згідно з яким підписи розміщуються під текстом документа або під відміткою про наявність додатків. Титульний аркуш відповідно до вимог ДСТУ 8344:2015 «Інформація та документація. Видання. Основні елементи. Терміни та визначення понять» є першою сторінкою документа, яка є основним джерелом інформації про документ. Привести у відповідність до чинного законодавства;

- відсутня дата підписання змін і доповнень до колективного договору. Поручено вимоги ч.2 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.5.10 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Тобто, відсутня дата, з якої документ набирає чинності. Привести у відповідність до чинного законодавства.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до вимог ст.16 Кодексу законів про працю України, ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди», умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними та не можуть бути включені до колективного договору.

Повідомляємо, що відповідно до вимог п.7 Порядку відомості про повідомну реєстрацію змін і доповнень до колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця). Відповідно до п.9 Порядку примірник договору (змін і доповнень), поданий на повідомну реєстрацію в паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

В.о. начальника інспекції



Ганна КОРОБОВА

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
Голова первинної профспілкової організації Комунального підприємства «Психоневрологічний центр медико-соціальної реабілітації дітей з тяжкими розладами мовлення та ураженнями центральної нервової системи» Дніпропетровської обласної ради»



Вітлана ВОЛОШКО

2024 року

Від роботодавця:
Директор Комунального підприємства «Психоневрологічний центр медико-соціальної реабілітації дітей з тяжкими розладами мовлення та ураженнями центральної нервової системи» Дніпропетровської обласної ради»



Остані МЕХАТІШВІЛІ

2024 року

ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між роботодавцем та трудовим колективом

Комунального підприємства «Психоневрологічний центр медико-соціальної реабілітації дітей з тяжкими розладами мовлення та ураженнями центральної нервової системи» Дніпропетровської обласної ради»

по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав працівників

на 2023-2028 р.

Схвалено на зборах трудового колективу 26.04, 2024 року
протокол № 3

На загальних зборах трудового колективу 29.03.2024 року прийнято рішення про внесення змін до колективного договору Комунального підприємства „Психоневрологічний центр медико-соціальної реабілітації дітей з тяжкими розладами мовлення та ураженнями центральної нервової системи” Дніпропетровської обласної ради”

1. Змінити титульний аркуш згідно вимог п. 7.10. ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації».

2. Пункт 1.3.4. колективного договору викласти в такій редакції:
Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками обох сторін. Після закінчення строку дії колективний договір, продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний. Колективний договір, зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір. У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

3. Пункт 1.3.7. колективного договору викласти в такій редакції:

Після схвалення проєкту Колективного договору уповноважені представники Сторін у термін 5 днів підписують цей Колективний договір та додатки до нього.

4. Пункт 1.3.9. колективного договору викласти в такій редакції:

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника із текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, розмістити текст на веб-сайті.

Розділ 2 .

5. Пункт 2.1.11. колективного договору викласти в такій редакції:

До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб проінформувати працівника про:

- 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;
- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- 3) права та обов'язки, умови праці;
- 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про

право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору;

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

6. Пункт 2.1.54. колективного договору викласти в такій редакції:

- Надавати за рахунок економії фонду заробітної плати додатково оплачувану відпустку у разі:

- ювілейних дат (50,55,60,65) працівника - 1(один) день в день народження за умови, якщо цей день припадає на робочий;

- Народження дитини – батькові – 1 день;

- Шлюбу працівника або його дітей - 3 (три) дні;

- смерті подружжя, дітей або близьких родичів – 3(три) дні;

- батькам, чиї діти йдуть до 1 класу(1 вересня) або закінчують 12-тий клас – 1(один) день, якщо дата припадає на робочий день;

- батькам, чиї діти йдуть до військової служби - 1 (один) день, якщо дата припадає на робочий день.

Розділ 3.

7. Пункт 3.2.5. колективного договору викласти в такій редакції:

Не допускати звільнення за ініціативою Роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга ст.179 КЗпП України), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (ст.184 КЗпП України).

8. Пункт 3.3.1. колективного договору викласти в такій редакції:

При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві.
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) захисників і захисниць України,
- 6) авторам раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.
- 10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;
- 11) членам профспілки.

Розділ 4.

9. Пункт 4.2.1. колективного договору викласти в такій редакції:

- Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Здійснювати оплату праці на підставі законів:

- Кодекс законів про працю України
- Закон України «Про оплату праці»
- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»
- Закон України «Про індексацію грошових доходів населення»
- Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»

- Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 року № 1427 "Про затвердження Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати»
- Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану та інших нормативно-правових актів України, Генеральної, галузевої, регіональної угод, цього колективного договору.

10. Пункт 4.2.2. колективного договору викласти в такій редакції:

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці (стаття 3 Закону України «Про оплату праці»). Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Мінімальну заробітну плату встановлювати у розмірі не нижчому від розміру прожиточного мінімуму для працездатних осіб.

11. Пункт 4.2.11. колективного договору викласти в такій редакції:

Виплату заробітної плати здійснювати два рази місяць не пізніше 22-го числа кожного місяця – першу половину заробітної плати у розмірі 50 % посадового окладу, та не пізніше 07 числа наступного місяця – другу половину заробітної плати.

12. Пункт 4.2.29. колективного договору викласти в такій редакції:

При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

13. Додати до пункту 4.2.30.:

Доплати розповсюджуються на основні посади та посади за сумісництвом.

Розділ 5.

14. Пункт 5.1.5. колективного договору викласти в такій редакції:

Забезпечити працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігати випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання,

аваріям і пожежам. Щорічно передбачати витрати на охорону праці в розмірі, не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці, за попередній рік.

15. Пункт 5.1.17. колективного договору викласти в такій редакції:
Використовувати працю осіб з інвалідністю, створити для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець організовує навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій. Залучає осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Застосовувати будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. При розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства Фондом соціального страхування України, за умови досягнення належного стану охорони праці і зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів, може бути встановлено знижку до нього або надбавку до розміру страхового внеску за високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці.

Розрахунок розміру страхового внеску із застосуванням знижок провадиться відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Розділ 6.

16. Пункт 6.1.13. колективного договору викласти в такій редакції:

Згідно із статтею 49-4 КЗпП України у разі реорганізації, ліквідації, зміни форм власності або часткового зупинення роботи Підприємства, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, завчасно, за три місяці, повідомляти Профспілковий комітет та надавати інформацію з цих питань, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, проводити консультації з Профспілковим комітетом, розглядати та враховувати їх пропозиції про заходи щодо запобігання звільнення працівників, їх працевлаштування та забезпечення соціальної підтримки.

17. Пункт 6.1.16. колективного договору викласти в такій редакції:

Забезпечує виконання ст.19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», щодо зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями та осіб з інвалідністю.

Створює належні умови праці для осіб з інвалідністю, вагітних жінок, молодих спеціалістів, прийнятих на роботу після закінчення вищих навчальних закладів, строкової військової служби.

18. У пункті 6.1.17 слово «інвалідів» замінити на «Осіб з інвалідністю».

Розділ 7.

19. Пункт 7.1.10. колективного договору доповнити:

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів 4 години на тиждень.

20. У додатку 7 до колективного договору (П2.1.48 абз.1) з переліку вилучити посаду «прибиральник службових приміщень» та додати у Список за особливий характер роботи, які мають право на щорічну додаткову відпустку (згідно з розділом XXII "Загальні професії за всіма галузями господарства" N 679, із змінами) та внести в нього «прибиральники службових приміщень» в графі тривалість щорічної додаткової відпустки указати - 4 календарні дні.

21. До поз.2,3 додати: Наказ №72 від 24.06.2019 «Про затвердження Переліку робочих місць, професій і посад, працівникам яких за умовами праці підтверджено право на пільги і компенсації».

22. В додатку 8 у графі « назва професії та посади» в п1. Вилучити (з ненормованим робочим днем).

23. В додатку 9 у графі підрозділу Господарсько-обслуговуючий персоналу у посаді комірник встановити тривалість щорічної додаткової відпустки - 4 календарні дні.

24. В додатку 11 до колективного договору в назву таблиці додати «згідно вимог ст.8 Закону України «Про охорону праці».

25. Додаток № 1П до Положення про оплату праці до колективного договору викласти в такій редакції:

Схема визначення посадових окладів (тарифних ставок) професіоналам, педагогічним працівникам, фахівцям - залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону, відповідно до тарифних коефіцієнтів.

1. Розміри посадових окладів (тарифних ставок) визначаються за тарифними коефіцієнтами, які встановлюються професіоналам, педагогічним працівникам, фахівцям залежно від наявної кваліфікаційної категорії, робітникам - кваліфікаційного розряду у межах діапазону, визначеного для цих посад (професій).

2. Посадовий оклад (тарифна ставка) не може бути нижче за розмір мінімальної заробітної плати.

3. Посадові оклади (тарифні ставки) визначаються шляхом множення мінімальної заробітної плати на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі, коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначений у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище - заокруглюються до однієї гривні.

4. Визначення посадового окладу директору підприємства та працівникам підприємства, які належать до професійної групи «Керівники» відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 № 336 (із змінами) «Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників».

4.1. Розмір посадового окладу директора визначено відповідно до пункту 1 Додатку до постанови КМУ від 19.05.1999 № 859 (із змінами), а саме: - у 3-ти кратному розмірі до мінімального розміру посадового окладу працівника основної професії – лікар без кваліфікаційної категорії. Встановити, що працівником основної професії підприємства з мінімальним посадовим окладом (ставкою) є лікар без кваліфікаційної категорії. Заробітна плата керівнику виплачується згідно Положення про оплату праці керівника підприємства (Додаток №) та контракту укладеного з органом управління майном.

4.2. Медичному директору посадовий оклад встановлюються на 10 відсотків нижче від посадового окладу директора, а заступнику директора з адміністративно-господарської частини, посадовий оклад встановлюються на 25 відсотків нижче від посадового окладу директора, заступнику директора з економічних питань посадовий оклад встановлюються на 30 відсотків нижче від посадового окладу директора.

4.3. Головному бухгалтеру посадовий оклад встановлюється на 15 відсотків нижче від посадового окладу директора.

5. Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів лікарів:

Посади		Тарифні коефіцієнти
	Лікарі усіх спеціальностей	
	вищої кваліфікаційної категорії	2,27
	першої кваліфікаційної категорії	2,12
	другої кваліфікаційної категорії	1,97
	без категорії	1,82

5.1. Розмір посадового окладу лікарів підприємства може змінюватись в залежності від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

6. Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів фахівців із базовою та неповною вищою медичною освітою:

Посади		Тарифні коефіцієнти
	Сестри медичні всіх найменувань у тому числі з дієтичного харчування, фізіотерапії, масажу, лікувальної фізкультури та інші	
	вищої кваліфікаційної категорії	1,73
	першої кваліфікаційної категорії	1,64
	другої кваліфікаційної категорії	1,54
	без категорії	1,45

6.1. Розмір посадового окладу сестри медичної підприємства може змінюватись в залежності від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

6.2 Старшій сестрі медичній посадовий оклад визначається, виходячи з тарифного коефіцієнту посади фахівця відповідної кваліфікації, з урахуванням підвищення на 10 відсотків.

7. Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів педагогічним працівникам:

Посади		Тарифні коефіцієнти
	Вихователь:	
	вищої кваліфікаційної категорії	2,42
	першої кваліфікаційної категорії	2,27
	другої кваліфікаційної категорії	2,12
	без категорії	1,97
	Керівник музичний, інструктор з праці, практичний психолог	1,73
	Логопед:	
	вищої кваліфікаційної категорії	2,42
	першої кваліфікаційної категорії	2,27
	другої кваліфікаційної категорії	2,12
	без категорії	1,82

7.1. Розмір посадового окладу педагогічного працівника підприємства може змінюватись в залежності від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

8. Тарифні коефіцієнти для визначення посадових окладів посад (професій) окремих категорій працівників:

Посади (професії)	Тарифні коефіцієнти
Бухгалтер, економіст:	
провідний	1,82
першої кваліфікаційної категорії	1,73
другої кваліфікаційної категорії	1,64
без категорії	1,54
Адміністратор	1,36
Ерготерапевт, фізичний терапевт	1,82
Завідувач господарством, технік	1,54
охоронник	1,25
сестра-господиня	1,27
Кухар	1,27
інженер	1,64
Секретар,	1,36
фахівець з питань цивільного захисту	1,54
інспектор з кадрів провідний	1,97
фахівець з питань публічних закупівель, фахівець	1,45
Молодша медична сестра	1,27
Машиніст з прання та ремонту одягу, водій автотранспортних засобів, прибиральник службових приміщень, прибиральник територій, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, електроосвітлювач, та інші	1,09
комірник	1,36
Швачка, кухонний робітник,	1,00

8.1. Розмір посадового окладу (професій) окремих категорій підприємства може змінюватись в залежності від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

8.2. За посадами асистент ерготерапевта, асистент фізичного терапевта посадовий оклад встановлюються на 10 відсотків нижче від посадового окладу ерготерапевта та фізичного терапевта.

Пролітано, проінформовано
закріплено печаткою

Директор КК «НІМСРД» ДОР»

Пісцяні МЕ:ХАТІПВІДІІ

