



**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
28.04.2025 № 4/3-238

На № _____ від _____

Директору
Товариства з обмеженою
відповідальністю «Керуючий
адміністратор пенсійних
фондів «Паритет»
Марині СВИСТУН

Від трудового колективу:
Голові ради трудового
колективу Товариства з
обмеженою відповідальністю
«Керуючий адміністратор
пенсійних фондів «Паритет»
Олені НЕПОМНЯЦЬОЇ

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 №119 від 28.04.2025 з рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. Розділ 1, п.1.3.1: не відповідає вимогам ч.2 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства;
2. Розділ 6, п.6.1: порушено вимоги ст.15 Закону України «Про оплату праці». У колективному договорі відсутні тарифні сітки, схеми посадових окладів. Привести у відповідність до чинного законодавства.
3. Додаток 3: порушено вимоги ст.19, 20 Закону України «Про охорону праці», а саме:
 - порушено вимоги ст.19 Закону України «Про охорону праці», не зазначено рік, на який розроблено комплексні заходи. Відповідно до вимог зазначеної статті Закону України фінансування заходів з охорони праці залежить від

- фонду оплати праці за попередній рік, тому «Комплексні заходи...» розробляються щорічно. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- порушено вимоги ст.20 Закону України «Про охорону праці». Не зазначено обсяги фінансування заходів. Привести у відповідність до чинного законодавства.

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

Враховуючи викладене вище, пропонуємо внести відповідні зміни і доповнення до колективного договору відповідно до вимог ст.14 Закону України «Про колективні договори і угоди», та подати на повідомну реєстрацію відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115.

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, поданий на повідомну реєстрацію у паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

119

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ «ПАРИТЕТ»**

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

між роботодавцем та трудовим колективом
ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ «ПАРИТЕТ»
по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і
захисту прав працівників
на 2024р.-2029р.

Схвалено на зборах (конференції)
трудового
колективу “27” березня 2025 року
протокол № 1

ПІДПИСАНИЙ:

Від роботодавця:

Директор ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР

ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ «ПАРИТЕТ»
_____ Марина СВИСТУН



Від трудового колективу:

Голова Ради трудового колективу

_____ Олена НЕПОМНЯЩА

Відповідно до статті 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII, постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 року № 115, підпункту 1.5.1. пункту 1.5. розділу 1 Колективного договору між Роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПФ «ПАРИТЕТ» на 2024-2029 роки, повідомно зареєстрованого 10.02.2025 за № 23 (далі - Договір), Сторони, які уклали Колективний договір домовилися внести до нього такі зміни та доповнення.

1. Викласти в новій редакції п.1.2.1, 1.3.1, 1.3.4., 1.6 Розділу 1 «Загальні положення»:

«1.2.1. Договір укладено між Роботодавцем в особі директора Свистун Марини Леонідівни (далі — Роботодавець), з однієї сторони, та орган, уповноважений на представництво трудовим колективом Товариства, — Рада трудового колективу в особі Голови Ради трудового колективу Непомняща Олена Сергіївна (далі — Уповноважена), з другої сторони (далі — Сторони)».

«1.3.1. Договір укладений на 2024—2029 роки. Після закінчення зазначеного строку Договір продовжує діяти до укладення нового. Договір набуває чинності з дня його схвалення загальними зборами трудового колективу. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 5 днів з моменту його схвалення».

«1.3.4. У разі реорганізації Товариства умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше».

«1.6. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором».

2. Викласти в новій редакції п.4.4., 4.5 Розділу 4 «Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку»:

«4.4. Напередодні святкових днів тривалість роботи скорочується на одну годину. Ця норма розповсюджується у випадках переносу, в установленому порядку, святкового дня на другий день тижня з метою об'єднання днів відпочинку (у період дії воєнного стану дана норма не застосовуються згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022)».

4.5. Відпустки працівникам надаються у відповідності із Законом України «Про відпустки» тривалістю не менше 24 днів за календарний рік.

Сторони зобов'язуються у відповідності із законодавством затвердити і довести до відома працівників графік щорічних відпусток.

Перелік посад і професій працівників Товариства, які мають право на щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день наведено в Додатку 1 до колективного договору».

3. Викласти в новій редакції п.5.1. Розділу 5 «Гарантія зайнятості»:

«5.1. 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, в установі, організації;
 - 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, а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;
 - 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
 - 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації 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) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року.
- Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України».

4. Викласти в новій редакції п.6.1. Розділу 6 «Оплата праці»:

«6.1. Оплата праці здійснюється на підставі посадових окладів встановлених штатним розкладом, а також по погодинній системі, розмір і зміни яких визначаються за рішенням Роботодавця.

Розмір посадового окладу кожного працівника Товариства встановлюються у кожному випадку індивідуально у відповідності з посадою, кваліфікацією, складністю та умовами виконуваної роботи, і доводиться до відома Працівника при прийомі на роботу та ознайомленні з відповідним наказом. Водночас до відома працівника доводиться порядок і строк виплати заробітної плати, умови, згідно з якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.

Заробітна плата - винагорода, нарахована в грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці.

Згідно із ст.95 КЗпП України мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді посадового окладу для фахівців.

Додаткова заробітна плата - винагорода понад посадового окладу за трудові досягнення, винахідливість з особливі умови роботи. Ця частина заробітної плати формується з премій, різних надбавок і доплат. Додаткова заробітна плата не є гарантованою формою оплати праці. Вона формується при наявності вільного фонду оплати праці, відповідно до внутрішніх регламентуючих документів з урахуванням фактично досягнутих показників.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА складається з:

- Основної заробітної плати: посадовий оклад;

- Додаткової заробітної плати: доплати, надбавки, премії.

Сторони домовились, що основна заробітна плата не може бути меншою від встановленої чинним законодавством України мінімальних обсягів заробітної плати.

Звіти про оплату праці працівників надаються третім особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством України.

Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством України порядку. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Компенсація працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством України.

У Товаристві може бути встановлено окремим працівникам доплату до заробітної плати за:

- суміщення посад - розмір такої доплати встановлюється в окремому наказі, та розраховується як встановлений наказом відсоток від основного посадового окладу або фіксована сума, помноженого на кількість фактично відпрацьованих годин з суміщенням професій і виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Нарахування та виплата доплати відбувається тільки за наявності підписаного наказу про встановлення такої доплати Роботодавцем;

- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника у зв'язку з хворобою - розмір такої доплати встановлюється в окремому наказі, де зазначається фіксована сума доплати або відсоток доплати від посадового окладу відсутнього працівника.

Нарахування та виплата доплати відбувається тільки за наявності підписаного Наказу про встановлення доплати Роботодавцем.

В Товаристві застосовується тарифна система та посадові оклади із погодинною та погодинно-преміальною формою оплати праці.

Погодинна оплата - це нарахування, за встановленим працівникові посадовим окладом, за фактично відпрацьований ним час.

При погодинно-преміальній системі оплати праці виплачується заробітна плата працівникам відповідно окладу в штатному розкладі за фактично відпрацьований час та премія за творчу ініціативу, виконання плану, досягнення показників тощо».

Додати пункт 6.2. наступного змісту:

«6.2. Тарифна ставка - елемент тарифної сітки, який визначає погодинний розмір оплати праці працівника в залежності від складності робіт або його кваліфікації.

Посадовий оклад - сума винагороди за виконану, згідно з посадовою інструкцією, роботу за встановлену норму годин на місяць. Посадовий оклад встановлюється Роботодавцем в рамках схеми посадових окладів в штатному розкладі, який затверджується Роботодавцем. При визначенні посадового окладу, враховується продуктивність праці працівника, його ступінь самостійності при виконанні трудових (посадових) обов'язків, відповідальність працівника за прийняті рішення, ставлення до роботи, професійні знання, досвід практичної діяльності, яка визначається стажем роботи за фахом.

Оклади працівників переглядаються в міру зміни законодавчих мінімальних розмірів заробітних плат або за рішенням керівництва Товариства.

Про зміну окладу в сторону зниження працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за 2 місяці в письмовій формі.

Розмір посадового окладу може бути періодично переглянутий у бік підвищення, з урахуванням норм чинного законодавства України.

У період між переглядом розмірів посадових окладів проводиться індексація заробітної плати в порядку, що встановлено чинним законодавством.

Норма робочого часу для даного місяця визначається в залежності від кількості робочих, вихідних і святкових днів, встановлених Кабінетом Міністрів України.

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

Відповідно пункти 6.2-6.9 вважати пунктами 6.3-6.10.

5. Викласти в новій редакції п.7.2. та 7.4. Розділу 7 «Гарантії, компенсації і пільги працівникам»:

7.2. За бажанням працівникам, які мають дітей-учнів 1—3 класів, 1 вересня може надаватися відпустка на один день без збереження заробітної плати відповідно до вимог статті 26 Закону України «Про відпустки».

7.3. За бажанням працівникам, які мають дітей-учнів випускних класів закладів загальної середньої освіти, у день свята «Останній дзвоник» може надаватися відпустка на один день без збереження заробітної плати відповідно до вимог статті 26 Закону України «Про відпустки».

6. Викласти в новій редакції Розділу 8 «Умови охорони праці та здоров'я працівників»:

8.1. Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну 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 і колективного договору та з урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України.

8.2. Забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці є обов'язком Роботодавця і керівників структурних підрозділів Товариства, які створюють умови праці на робочому місці, безпечність технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання, забезпечують наявність і застосування засобів захисту, відповідність санітарно-гігієнічних умов вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

8.3. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо вона створює умови, шкідливі або небезпечні для життя чи здоров'я працівника, а також для життя чи здоров'я людей, які оточують його або для виробничого середовища чи довкілля. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістом з охорони праці Товариства за участю уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці, а також страхового експерта з охорони праці.

8.3. Роботодавець зобов'язаний:

8.3.1. З питань, пов'язаних з умовами та охороною праці, Роботодавець керується відповідними положеннями Закону України "Про охорону праці" та іншими актами чинного законодавства України з цих питань.

8.3.2. Вживати заходів для полегшення та оздоровлення умов праці в Товаристві та кожному робочому місці зокрема, забезпечувати проведення профілактичних заходів із запобігання травматизму і професійних захворювань.

8.3.3. Забезпечити фінансування всіх робіт і заходів з охорони праці та пожежної безпеки, виконання "Комплексних заходів з підвищення існуючого рівня охорони праці і пожежної безпеки в структурних підрозділах підприємства" (додаток № 3).

8.3.4. Всі особи, які працюють на підприємстві на умовах трудового договору (контракту), підлягають обов'язковому державному страхуванню від нещасних випадків, при цьому страхувальником є Роботодавець.

8.3.5. Згідно із ст. 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», у разі настання страхового випадку із стійкою втратою працездатності або смертельним наслідком (нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання) всі виплати виконуються за рахунок Пенсійного Фонду.

8.3.6. Згідно із ст. 22 Закону України "Про охорону праці" роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України №337 від 17 квітня 2019 року.

8.3.7. Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт

розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

8.3.8. Згідно із ст. 6 Закону України "Про охорону праці" працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, що не менше тримісячного заробітку.

8.3.9. Забезпечити своєчасне забезпечення працівників питною доочищеною водою за рахунок Роботодавця.

8.3.10. Згідно із ст. 19 Закону України "Про охорону праці" фінансування на заходи з охорони праці здійснювати за рахунок відрахувань в розмірі не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік.

8.3.11. Постійно контролювати знання і виконання працівниками всіх вимог інструкцій з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та пожежної безпеки.

8.3.12. Згідно із ст. 10 Закону України "Про охорону праці" забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

8.3.13. Згідно із ст. 11 Закону України "Про охорону праці" не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці.

8.3.14. Згідно із ст. 12 Закону України "Про охорону праці", якщо Товариство використовує працю осіб з інвалідністю, то воно зобов'язане 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. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії або експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи.

8.3.15. Згідно із ст. 17 Закону України "Про охорону праці" Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Згідно із ст. 18 Закону України "Про охорону праці" працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок Роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

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. Роботодавець не допускає до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

8.3.16. Згідно із ст. 25 Закону України "Про охорону праці" до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці шляхом преміювання.

8.3.17. Згідно із ст. 44 Закону України "Про охорону праці" за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із Законом.

8.4. Уповноважена трудовим колективом особа зобов'язана:

8.4.1. Здійснювати контроль за виконанням правил і норм по охороні праці в Товаристві. Сприяти реалізації заходів по охороні праці цього договору, а також зниженню соціальної напруги в трудовому колективі.

8.4.2. Приймати участь в розробці Роботодавцем заходів по досягненню умов і безпеки праці до встановлених норм, слідкувати за їх виконанням.

8.4.3. Впроваджувати в життя діючі нормативні акти, які стосуються охорони праці і пожежної безпеки, прав і гарантій працівників в цій сфері, роз'яснювати їх працівникам.

8.4.4. Захищати інтереси членів трудового колективу на основі діючого законодавства і даної угоди.

8.5. Працівники зобов'язані:

8.5.1. Працівники повинні знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила роботи з устаткуванням, машинами, механізмами, обладнанням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального та колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди, навчання і інструктажі з питань охорони праці та пожежної безпеки.

8.5.2. Співпрацювати з Роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

8.5.3. Робітники зобов'язуються використовувати надані в їх користування (розпорядження) техніку та інше майно тільки в службових цілях».

Додати в колективний договір Додаток 1 та Додаток 3 .

Директор



С.С.С.С.
27.07.2025

Марина СВИСТУН

Голова Ради
Трудового колективу

О.Непомняца

27.03.2025

Олена НЕПОМНЯЦА

Додаток 1
до колективного договору
ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР
ПФ «ПАРИТЕТ»
на 2024—2029 роки

ПОГОДЖЕНО

Голова Ради трудового колективу
Олена НЕПОМНЯЦА
27.03.2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ТОВ «КЕРУЮЧИЙ
АДМІНІСТРАТОР ПФ «ПАРИТЕТ»
Марина СВИСТУН
27.03.2025р.

Перелік посад і професій працівників ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПФ
«ПАРИТЕТ», які мають право на щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий
день

№ з/п	Назва професії	Кількість днів відпустки
1	Директор	7
2	Заступники директора	5
3	Головний бухгалтер	5
4	Бухгалтер	4

Директор



Марина СВИСТУН

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова Ради трудового колективу
Олена НЕПОМНЯЦА
27.03.2025р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР
ПФ «ПАРИТЕТ»
Марина СВИСТУН
27.03.2025р.

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щоб досягнення нормативів безпеки, гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій

№	Назва заходів	Ефективність заходів планування	Відповідальна особа за виконання робіт	Джерело фінансування
1	2	3	4	5
1	Забезпечити всі структурні підрозділи засобами першої медичної допомоги (або доукомплектувати наявні медичні аптечки недостаючими ліками)	Відсутність порушень нормативних актів з ОП	Директор	За рахунок Работодавця
2	Створювати санітарно-побутові умови робітникам згідно діючих норм Забезпечення робітників питною доочищеною водою	Поліпшення санітарно-побутових умов праці	Директор	За рахунок Работодавця
3	Доукомплектування місць роботи первинними засобами пожежогасіння, перезарядження вогнегасників.	Попередження та відсутність надзвичайних ситуацій та пожеж	Директор, Посадова особа орендодавця	За рахунок Работодавця (за рахунок платежів за оренду приміщення)
4	Забезпечити проведення періодичних медичних оглядів для робітників відповідних категорій (у разі наявності робітників відповідних категорій)	Відсутність порушень нормативних актів з ОП та попередження випадків інфекційних та професійних захворювань	Директор	За рахунок Работодавця
5	Виконання розробки або перегляд інструкцій і положень з питань охорони праці та посадових інструкцій	Відсутність порушень нормативних актів з ОП	Директор	За рахунок Работодавця
6	Забезпечення інформаційною та правовою літературою з питань охорони праці	Відсутність порушень нормативних актів з ОП та випадків виробничого травматизму	Директор	За рахунок Работодавця
7	Проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб, членів комісії з охорони праці та інших працівників у процесі трудової діяльності	Відсутність порушень нормативних актів з ОП та випадків виробничого травматизму	Директор	За рахунок Работодавця

Директор

Марина СВИСТУН

Голова Ради
трудоого колективу

Олена НЕПОМНЯЦА

Товариство з обмеженою відповідальністю
КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ «ПАРИТЕТ»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Зборами трудового колективу

ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПФ «ПАРИТЕТ»

Протокол від 27 березня 2025р. №1

Голова Загальних зборів Свистун Марина Леонідівна

Секретар Загальних зборів Гюмюш Наталія Олександрівна

ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО
ПРАВИЛ
ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

м. Дніпро

2025 р.

1. В розділі II. «Порядок прийняття і звільнення працівників»:

Викласти в новій редакції підпункт 2.2.4 та 2.2.7 пункту 2.2

2.2. Припинення трудових відносин

2.2.4. . Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні відповідно до статті 116 КЗпП України та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 КЗпП України, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника. У день звільнення адміністрація зобов'язана видати працівнику його трудову книжку із внесеним до неї записом про звільнення і провести з ним остаточний розрахунок.

Записи про підстави звільнення в трудовій книжці повинні точно відповідати відповідним формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Днем звільнення вважається останній день роботи.

2.2.7. Відповідно до вимог ст.29 КЗпП України:

до початку роботи Роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати 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;

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

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

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу Роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 пункту 2.2.7 та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі.

2. В розділі V. «Робочий час і час відпочинку» пункти 5.1, 5.2 та 5.13 викласти в наступній редакції відповідно:

5.1. Для працівників встановлюється наступний режим роботи Товариства:

Початок роботи	8.30
Перерва	12.30 – 13.30
Закінчення роботи	17.30
Вихідні дні	Субота, неділя.

Час початку роботи, перерви і закінчення може бути змінено відповідно до діючого режиму роботи.

Згідно ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу для всіх працівників Товариства не може перевищувати 40 годин на тиждень. Можливий особливий графік роботи окремих працівників в межах даного обмеження, що встановлюється директором Товариства за погодженням з працівниками.

5.2. Напередодні святкових і неробочих днів, що передбачені ст.73 КЗпП України, тривалість роботи скорочується на одну годину (окрім працівників з скороченою тривалістю робочого часу). В тих випадках, коли неробочому святковому дню передують один або два вихідні дні, тривалість роботи не скорочується.

У період дії воєнного стану дана норма не застосовується згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022р. з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022р.

5.13. За особливий характер роботи відповідно до умов колективного договору працівникам з ненормованим робочим днем надається щорічна додаткова відпустка терміном до семи календарних днів. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Директор ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР
ПФ «ПАРИТЕТ»

Марина СВИСТУН



Голова Ради трудового колективу

Олена НЕПОМНЯЩА

27.03.2025р.



**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР
ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ «ПАРИТЕТ»**

49000, м. Дніпро, вул. Мечникова, б.12, тел. (098) 188-13-51, ЄДРПОУ 33115602

ПРОТОКОЛ №1

Засідання трудового колективу працівників
ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ «ПАРИТЕТ»

27.03.2025р.

м. Дніпро

Загальна кількість працівників — 7 осіб.

Присутні на зборах — 7 осіб.

Голова зборів: Свистун Марина Леонідівна - Директор

Секретар зборів: Гюмюш Наталія Олександрівна - керівник структурного підрозділу по роботі з клієнтами

Порядок денний:

1. Схвалення змін та доповнень до колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ «ПАРИТЕТ» на 2024-2029 роки, додатків до нього, а також до Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Слухали: Свистун Марину Леонідівну, директора Товариства, яка повідомила працівників про причини зборів, а саме про доцільність обговорення та схвалення змін та доповнень до колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПФ «ПАРИТЕТ» на 2024-2029 роки, додатків до нього, а також до Правил внутрішнього трудового розпорядку, з метою приведення колективного договору та Правил внутрішнього трудового розпорядку до норм чинного законодавства.

Виступила: Непомняща Олена Сергіївна — Голова ради трудового колективу, яка повідомила присутнім про підготовлені зміни та доповнення до колективного договору та додатків до нього на 2024-2029 роки та до Правил внутрішнього трудового розпорядку, а саме:

В колективному договорі:

1. Пункти 1.2.1., 1.3.1, 1.3.4 та 1.6 Розділу 1 привести у відповідність до чинного законодавства;
2. В п. 4.4 розділу 4 врахувати вимоги ст.53 Кодексу законів про працю України;
3. В п. 5.1. Розділу 5 врахувати вимоги ст.42 Кодексу законів про працю України та врахувати інші категорії працівників, які мають переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників.
4. В п. 7.2. та п.7.3. Розділу 7 врахувати вимоги статті 26 Закону України «Про відпустки».
5. Розділ 8 «Умови охорони праці та здоров'я працівників» викласти в новій редакції.

В Правилах внутрішнього трудового розпорядку:

1. В підпункті 2.2.7. пункту 2.2 «Прийом на роботу» Розділу 2 викласти в новій редакції з урахуванням вимог ст. 29 Кодексу законів про працю України.
2. В підпункті 2.2.4. пункту 2.2. «Припинення трудових відносин» викласти в новій редакції з урахуванням вимог ст. 47 Кодексу законів про працю України.
3. В підпунктах 5.1. та 5.2. Розділу 5 врахувати вимоги ст.53 та ст. 57 Кодексу законів про працю України.

4. В п. 5.13. викласти в новій редакції з урахуванням вимог ч.2 ст.8 Закону України «Про відпустки».

Також повідомила присутнім наступне, а саме, що:

Законодавець, приймаючи Закон України «Про колективні договори і угоди», визначив можливість внесення змін і доповнень до колективного договору протягом строку його дії і тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором (стаття 14 закону).

03 січня 2024 року загальними зборами трудового колективу ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПФ «ПАРИТЕТ» схвалено колективний договір разом із додатками на 2024 - 2029 роки.

Відповідно до підпункту 1.5.1. пункту 1.5. Розділу 1 колективного договору зміни та доповнення до цього Договору вносять за потреби за взаємною згодою Сторін.

Зацікавлена Сторона письмово повідомляє іншу Сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції. Друга Сторона протягом десяти днів з дня їх отримання розпочинає переговори.

Зміни та доповнення набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників і підписання уповноваженими представниками сторін. Отже в разі схвалення змін та доповнень змінюється лише редакція раніше схваленого колективного договору, а не скасовується сам договір.

Зауважила, що 13 лютого 2013 року Кабінетом Міністрів України Постановою № 115 затверджено Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів. Пізніше Кабінетом Міністрів України двічі вносились зміни до цього порядку, в останнє - 04 грудня 2019 року, як це вбачається із офіційного веб-порталу Верховної Ради України.

Так згідно із встановленим порядком.

Зміни та доповнення до колективного договору підлягають повідомній реєстрації. Повідомна реєстрація проводиться з метою оприлюднення інформації про укладення угод (договорів), внесення до них змін і доповнень.

Текст змін і доповнень до колективного договору оприлюднюється, за винятком інформації, доступ до якої обмежено сторонами відповідно до закону або за їх рішенням. Реєструючий орган не може відмовляти у повідомній реєстрації угоди (договору), повертати на доопрацювання, витребувати додаткові документи та встановлювати вимоги до оформлення угод (договорів).

Пропонує визначити, що зміни та доповнення до колективного договору між Роботодавцем та трудовим колективом ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ «ПАРИТЕТ» на 2024-2029 роки та додатків до нього та змін до Правил внутрішнього трудового договору набувають чинності 01 квітня 2025 року.

Голосували: “За” 7 осіб,

“Проти” 0 осіб,

“Утрималися” 0 осіб.

Вирішили: Схвалити зміни та доповнення до Колективного договору ТОВ «КЕРУЮЧИЙ АДМІНІСТРАТОР ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ «ПАРИТЕТ» та додатків до нього на 2024-2029 роки та до Правил внутрішнього трудового розпорядку та визнати обов’язковим для виконання всіма працівниками, незалежно від часу їх перебування у трудових відносинах на роботі у цьому Товаристві.

Голова загальних зборів
трудового колективу



Секретар

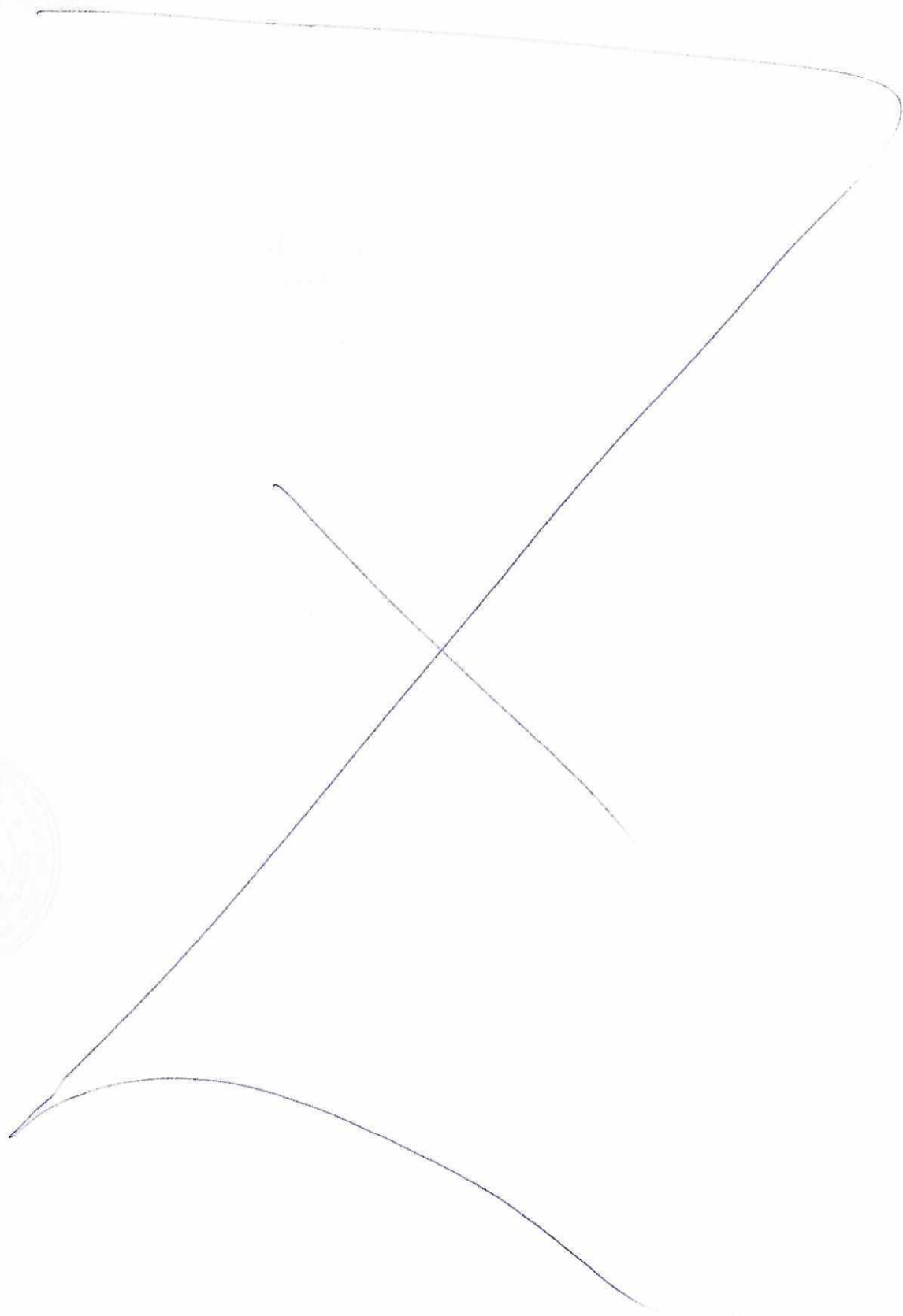
Свистун М.Л.
(прізвище ініціали)

27 березня 2025р.
(дата)

Гюмюш Н.О.
(прізвище ініціали)

27 березня 2025р.
(дата)

в
ї
м
й
а
ня
ня
ти
ли
ня
, а
15
их
ни
еб-
ції.
год
ком
ням.
ру),
вати
між
ТОР
н до
чий
роки
всіма
ьому
р.
р.



Прошито, пронумеровано та скріплено печаткою на 44 (2012241114011711) арк.

Директор ТОВ "КЕРУЮЧИЙ
АДМІНІСТРАТОР ПФ

"ПАРИТЕТ"

