



**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

08.07.2024 № *2/2-241*

На № _____ від _____

В.о. директора
Комунального закладу
позашкільної освіти «Центр
позашкільної освіти»
Дніпропетровської обласної
ради»
Наталі БАТРАЧЕНКО

Від трудового колективу:
заступнику директора
Ользі ХВОСТЕНКО

Про повідомну реєстрацію
змін та 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 та доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №145 від 08.07.2024 з рекомендаціями щодо усунення порушень чинного законодавства:

- 1.Титульний аркуш: некоректно зазначено сторону трудового колективу. Відсутня будь-яка інформація про те, чи є особа, яка підписала зміни до колективного договору, уповноваженою особою на їх підписання відповідно до вимог ст.3, 13 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства.
- 2.Порушено вимоги п.2 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115. Відсутня нумерація сторінок змін і доповнень до колективного договору. Привести у відповідність до чинного законодавства.
- 3.П.1.17: Виключити. Порушено вимоги ст.1,14 Закону України «Про колективні договори і угоди». Зміни і доповнення до колективного договору вносяться у разі потреби тільки за взаємною згодою сторін і в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства. Колективний договір – це локальний нормативний акт, яким встановлюються основні норми,

принципи та взаємні зобов'язання сторін стосовно регулювання на виробничому рівні соціально-економічних і трудових відносин згідно із законодавством.

4. Повідомляємо, що колективний договір Вашого закладу був укладений на 2019-2023 роки. Зміни і доповнення реєструються у 2024 році. Пропонуємо розробити комплексні заходи щодо досягнення встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям та пожежам на 2024 рік відповідно до вимог ст.19, 20 Закону України «Про охорону праці».

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 та 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-dniprovs-koi-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.

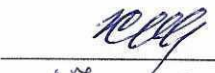
Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
комунального закладу позашкільної
освіти "Центр позашкільної освіти"
Дніпропетровської обласної ради"


Ольга ХВОСТЕНКО
« 27 » травня 20 24 року

Від роботодавця:

виконуюча обов'язки директора
комунального закладу позашкільної
освіти "Центр позашкільної освіти"
Дніпропетровської обласної ради"


Наталя БАВРАЧЕНКО
« 27 » травня 20 24 року



**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між роботодавцем та трудовим колективом
комунального закладу позашкільної освіти
"Центр позашкільної освіти"
Дніпропетровської обласної ради"**
по забезпеченню економічного та соціального розвитку
трудового колективу і захисту прав працівників
на 2019-2023 роки

Схвалені на зборах трудового
колективу "23" травня 2024 року
протокол № 02

1. Розділ 1. Загальні положення

доповнити п. 1 17. абзацом:

Зміни, що впливають із змін чинного законодавства України, Галузевої угоди, застосовуються без внесення змін до колективного договору.

2. Розділ 2. Трудові відносини

2.1. Адміністрація зобов'язується:

доповнити такими підпунктами:

п.2.1.19. Усувати нерівність, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків, які працюють в закладі, на базі загального соціального нормативу оплати праці, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів (ст. 18 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків").

п.2.1.20. Здійснювати комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в закладі існує дисбаланс (ст. 18 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків")

п.2.1.21. Встановлювати наказом гнучкий режим робочого часу для працівників закладу на час загрози, поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру.

З таким наказом ознайомлювати працівників протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП України не застосовуються (ст. 60 КЗпП України).

п.2.1.22. Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників закладу.

п.2.1.23. Запроваджувати наказом керівника дистанційну роботу для працівників закладу на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.

З таким наказом працівників ознайомлювати протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП України не застосовуються (ст. 60-2 КЗпП України).

Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією закладу освіти, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

п.2.1.24. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладу, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу (п.5.3.12 Галузевої угоди)

п.2.1.25. У період дії воєнного стану визначити самостійно порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

п.2.1.26. У період дії воєнного стану домовитися з працівниками про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів керівника, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між керівником та працівником (ст. 7 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”)

Колектив зобов’язується:

доповнити підпунктом

п.2.2.12. Всебічно використовувати передбачені чинним законодавством України права та можливості щодо усунення причин та обставин, що спричиняють колективні трудові спори, з питань, що стосуються режиму праці і відпочинку.

Доповнити п.2.3. наступними підпунктами:

Сторони домовились:

п.2.3.1. Періоди, впродовж яких у закладі не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв’язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників.

У зазначений час працівники залучаються до навчальної, виховної, методичної, організаційної та іншої діяльності, передбаченої трудовим договором, відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього розпорядку, зокрема в умовах реального часу через мережу Інтернет (п. 5.2.1 Галузевої угоди).

п.2.3.2. Режим виконання навчальної, виховної, методичної, організаційної та іншої діяльності регулюється правилами внутрішнього розпорядку закладу, програмами, індивідуальними планами робіт, іншими локальними актами, як безпосередньо в закладі, так і за його межами.

3. Забезпечення зайнятості працівників

п.3.1. Адміністрація зобов’язується:

доповнити наступними підпунктами:

п.3.1.10 Керівнику, його заступникам, завідувачам відділу дозволяти вести заняття з гуртками в закладі, але не більше 9 годин на тиждень (360 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку).

Дозволяти іншим працівникам закладу вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями у закладі, але в середньому не більше 2 годин на день

(12 годин на тиждень, 480 годин на рік), якщо вони по основній роботі отримують повний посадовий оклад (ставку).

п.3.1.11. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника (ст.2 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”).

4. Робочий час

п.4.1. Адміністрація зобов’язується:

доповнити наступними підпунктами:

п.4.1.37. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладу, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її у межах основного робочого часу.

п.4.1.10. Запроваджувати неповний робочий час для працівників, як з ініціативи роботодавця, так і працівника, з оплатою праці пропорційно відпрацьованого часу (за фактично виконану роботу) без будь – яких обмежень обсягу трудових прав працівників, із збереженням повної тривалості щорічної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених колективним договором.

5. Час відпочинку

п.5.1. Адміністрація зобов’язується:

викласти у новій редакції підпункт :

п.5.1.9. Надавати працівнику відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником і роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік, без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч.1 ст. 9 Закону України “Про відпустки” (ч. 2, 4 ст. 84 КЗпП України, ч.1 ст. 26 Закону України “Про відпустки”, додаток №7).

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством України, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, на прохання працівника надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною першою статті 26 Закону України “Про відпустки”, без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч.1 ст. 9 Закону України “Про відпустки” (ч. 3, 4 ст. 84 КЗпП України, ч.4 ст. 26 Закону України “Про відпустки”, додаток №7).

Доповнити п.5.1.б. абзацом:

Виконувати норми Закону України “Про відпустки” та пп.2,4 Постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 №346:

- Керівним, педагогічним працівникам закладу щорічна основна відпустка повної тривалості у першій та наступні роки надається у період літніх канікул, незалежно від часу прийняття їх на роботу.
- Педагогічним працівникам невикористана частина щорічної основної відпустки, за умови її поділу, повинна бути надана, як правило, в період літніх канікул, а в окремих випадках, передбачених колективним договором, - в інший канікулярний період.

Доповнити п.5.1. наступними підпунктами:

п.5.1.15. Працівникам, яких призвали на військову службу під час мобілізації, на особливий період, або яких прийняли на військову службу за контрактом, за їхнім бажанням за заявою виплачувати грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ч. 2 ст. 83 КЗпП України).

п.5.1.16. Виконувати норми ст. 12 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, зокрема:

а) у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням керівника може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік;

б) якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану;

в) у період дії воєнного стану керівник може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

п.5.1.17. Протягом періоду дії воєнного стану надавати на прохання працівника відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України “Про відпустки”, без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч.1 ст. 9 Закону України “Про відпустки” (ч.3 ст. 12 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”).

п.5.1.18. У період дії воєнного стану за заявою працівника, в обов’язковому порядку надавати працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч.1 ст. 9 Закону України “Про відпустки” (ч.4. ст. 12 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”)

п.5.1.19. Надавати працівникам щорічні основну та додаткові відпустки з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

п.5.1.20. Надавати працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів, із зарахуванням часу перебування у такій відпустці до страхового стажу (ст. 20 Закону України "Про відпустки", абз. 6 ч. 1 ст. 24 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування").

п.5.1.21. У дні медичного обстеження та донації крові та/або компонентів крові особу, яка виявила бажання здійснити донацію крові та/або компонентів крові, звільняти від роботи в закладі. Надавати такій особі безпосередньо після кожного дня здійснення донації крові та/або компонентів крові день відпочинку із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів закладу.

За бажанням такої особи цей день приєднувати до щорічної відпустки.

6. Оплата праці

Адміністрація зобов'язується:

Доповнити абзацом:

п.6.1.13.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, проводити доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати (ст. 31 Закону України "Про оплату праці").

п.6.1.23.

Здійснювати:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, та тих, які працюють за сумісництвом, не з вини працівника в розмірі не нижче тарифної ставки (посадового окладу);

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зокрема без відриву від освітнього процесу, на період оголошення карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі - здійснювати оплату праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження (п.8.3.3. Галузевої угоди).

п.6.1.32.

Здійснювати оплату праці керівних та інших працівників закладу за години викладацької роботи (заняття з гуртками) в закладі, понад основний посадовий оклад (ставку) у порядку, передбаченому відповідно для керівників гуртків (за тарифікацією).

Доповнити п.6.1. підпунктом:

п.6.1.33. Звільняти від роботи в закладі працівників, які є або виявили бажання стати донорами крові та/або компонентів крові, у дні відповідного

медичного обстеження і донації крові або компонентів крові (крім випадків, якщо відсутність донора на його робочому місці в ці дні може призвести до загрози життю чи здоров'ю людей, до невиконання завдань, пов'язаних із забезпеченням громадського порядку, до значної матеріальної шкоди або інших тяжких наслідків) на підставі відповідних заяв, поданих керівництву не пізніш як за один робочий день до дня донації крові та/або компонентів крові, із збереженням за ними середнього заробітку за рахунок коштів закладу (ст. 124 КЗпП України, абзац 2 частини 2 статті 12 Закону України "Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові")

8. Соціально-побутові гарантії та пільги

8.1. Адміністрація зобов'язується:

Доповнити підпунктами:

п.8.1.4. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігати місце роботи і посаду в закладі (частина перша статті 119 КЗпП України).

п.8.1.5. За військовослужбовцями строкової служби та військової служби за призовом осіб офіцерського складу, які до призову працювали в закладі, зберігати при звільненні з військової служби право на працевлаштування їх в тримісячний строк в заклад на посаду, не нижчу за ту, яку вони займали до призову на військову службу.

Додаток № 6

Положення про порядок преміювання працівників комунального закладу позашкільної освіти "Центр позашкільної освіти" Дніпропетровської обласної ради"


I. Загальні положення

п.1. доповнити підпунктом:

п.1.11. Преміювання здійснюється у вигляді виплат працівникам закладу грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів творчої, інтенсивної праці й педагогічного новаторства працівників закладу, підвищення відповідальності й зацікавленості працівників за результати своєї роботи, та мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування.

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
комунального закладу позашкільної освіти "Центр позашкільної освіти" Дніпропетровської обласної ради"


Ольга ХВОСТЕНКО
« 27 » травня 20 24 року

Від роботодавця:
виконуюча обов'язки директора комунального закладу позашкільної освіти "Центр позашкільної освіти" Дніпропетровської обласної ради"
Наталія БАТРАЧЕНКО
« 27 » травня 20 24 року



