

29.10.2024
№ 4/3-856

Директору
Медичного центру здоров'я та
реабілітації «NOVA CLINIC»
товариства з обмеженою
відповідальністю
«АНТАРЕС-МЕД»
Ользі КОРСАКОВІЙ

Від трудового колективу:
представнику трудового
колективу
Медичного центру здоров'я та
реабілітації «NOVA CLINIC»
товариства з обмеженою
відповідальністю
«АНТАРЕС-МЕД»
Олені ГРЕБНЬОВІЙ

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» зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №287 від 16.10.2024 з рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. Повідомляємо, що відповідно до вимог ч.1 ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди» проект змін і доповнень до колективного договору, як і сам колективний договір, обговорюється у трудовому колективі та виноситься на розгляд загальних зборів трудового колективу. Відповідно до вимог ч.3 ст.13 зазначеного вище Закону, зміни і доповнення до колективного договору схвалюються зборами трудового колективу та підписуються сторонами протягом 5 днів з моменту його схвалення. При цьому, зміни і доповнення до колективного договору прошиваються перед підписанням, що унеможливило б підробку окремих аркушів чи самого документу.

Подані на повідомну реєстрацію зміни і доповнення до колективного договору, як зазначено на титульному аркуші, схвалено зборами трудового колективу 25.07.2024 та підписані цією ж датою, яка також зазначена на стор.10 документу.

Документ прошитий 20.09.2024, про що зазначено у засвідчувальному написі на зворотному аркуші змін і доповнень до колективного договору. Тобто, протягом періоду з 25.07.2024 до 20.09.2024 зміни і доповнення до колективного договору не було прошито, що могло сприяти зміні положень, що були схвалені зборами трудового колективу. Тобто, могло мати місце підробка окремих аркушів чи самого документу.

2. П.1.6.3: слово «угоди» виключити. Центром укладався колективний договір відповідно до вимог ч.1 ст.2 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства.
3. Розділ IV: відсутній перелік посад, професій, які мають право на додаткову відпустку за особливий характер праці відповідно до вимог ст.8 Закону України «Про відпустки», додатку 2 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290. Привести у відповідність до чинного законодавства.
4. П.6.1.9:
 - згідно штатного розпису у Центрі відсутні посади зі шкідливими умовами праці. Привести текст пункту у відповідність;
 - у змінах і доповненнях, як і у самому колективному договорі, відсутні норми видачі спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту відповідно до вимог ст.8, ст.20 Закону України «Про охорону праці», ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди», Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 №1804. Привести у відповідність до чинного законодавства.
5. П.6.1.11: вжито загальний вислів. Конкретизувати пільги та компенсації відповідно до вимог ст.7 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.
6. Стор.5, п. «Згідно ст.12...»: вжито загальний вислів. Привести у відповідність до своєї діяльності.
7. Стор.6:
 - п. «Згідно ст.19...»: не зазначено розмір фінансування заходів з охорони праці. Порушено вимоги ч.2 ст.19 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
 - п. «Згідно ст.20...»: вжито загальний вислів. Порушено вимоги ст.20 Закону України «Про охорону праці». У змінах і доповненнях, як і у самому колективному договорі, відсутні комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, що передбачено ст.20 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.

8. Стор.8, п. Згідно ст.8...»: у змінах і доповненнях, як і у самому колективному договорі, відсутні норми видачі мийних та знешкоджувальних засобів, що передбачено вимогами ст.8 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства.
9. Стор.8, 9: посилання на неіснуючі статті Закону України «Про охорону праці». Закону України «Про охорону праці» містить 44 статті. 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 змін і доповнень, як і 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.

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
Представник трудового колективу
Медичного центру здоров'я та
реабілітації «NOVA CLINIC»
Товариства з обмеженою
відповідальністю
«АНТАРЕС-МЕД»



Олена ГРЕБНЬОВА

25 липня 2024 року

Від роботодавця:
Директор
Медичного центру здоров'я
та реабілітації «NOVA CLINIC»
Товариства з обмеженою
відповідальністю «АНТАРЕС-МЕД»



Ольга КОРСАКОВА

25 липня 2024 року

ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між роботодавцем та трудовим колективом
Медичного центру здоров'я та реабілітації «NOVA CLINIC»
Товариства з обмеженою відповідальністю «АНТАРЕС-МЕД»
по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу
і захисту прав працівників
на 2024-2027 роки

Схвалені на зборах трудового
колективу 25.07.2024 року
протокол № 5

м. Дніпро
2024

Зміни і доповнення до Колективного договору
Медичного центру здоров'я та реабілітації «NOVA CLINIC» Товариства з
обмеженою відповідальністю «АНТАРЕС-МЕД»

Існуюча редакція	Внесення змін
<p>Розділ I, п.1.6. Ознайомлення працівників з Договором. 1.6.1. Після підписання Договору Роботодавець протягом 5-ти робочих днів доводить його до відома та всіх працівників Медичного центру під підпис.</p> <p>1.6.3. Зміни та доповнення до Договору доводяться до відома працівників Медичного центру у порядку передбаченому пунктами 1.6.1 та 1.6.2.</p>	<p>1.6.1. 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.</p> <p>1.6.3. Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.</p>
<p>Розділ IV Не враховано право посад медичних працівників на додаткову відпустку за особливий характер. п 4.5. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника.</p>	<p>Розділ IV Надавати та встановлювати працівнику додаткову відпустку за особливий характер відповідно статті 8 Закону України «Про відпустки». Згідно ст.115 Кодексу про працю України «Зарплата виплачується працівникові за місцем його роботи. За особистою згодою працівника виплата зарплати може здійснюватись через установи банків, поштовими переказами на вказаний ним рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок власника»</p>
<p>п.4.18.10 – Надавати працівнику за сімейними обставинами та з інших</p>	<p>п.4.18.10 - Згідно ст.26 Закону України «Про Відпустки» за</p>

<p>причин відпустку без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом але не більше 15 календарних днів на рік.</p>	<p>сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік.</p>
<p>Розділ VI</p>	<p>Розділ VI</p>
<p>п.6.1.1. – Проінформувати під розписку працівника при укладанні трудового договору про умови праці, наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про його права пільги і компенсації за роботу в таких умовах.</p>	<p>п.6.1.1. - Згідно ч.1 ст.5 Закону України «Про охорону праці» 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 і колективного договору та з урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України.</p>
<p>п.6.1.9 – Видавати працівникам спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкджувальні засоби за встановленими нормами, робота яких пов'язана із забрудненням. Забезпечувати придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та цього договору (Додаток 4,5, до Договору).</p>	<p>п.6.1.9 - Згідно ст.8 Закону України «Про охорону праці» на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з</p>

	<p>ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.</p>
<p>п. 6.1.11 – Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також право працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я.</p>	<p>п. 6.1.11 - Згідно ст.7 Закону України «Про охорону праці» роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.</p>
	<p>Згідно ст. 10 Закону України «Про охорону праці» забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що</p>

	<p>забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p>
	<p>Згідно 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, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p> <p>Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.</p>
	<p>Згідно ст. 12 Закону України «Про охорону праці» підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати 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.</p> <p>У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з</p>

	<p>інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.</p> <p>Згідно 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.</p> <p>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.</p>
	<p>Згідно ст.19 Закону України «Про охорону праці» фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.</p> <p>Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах.</p>
	<p>Згідно ст. 20 Закону України «Про охорону праці» у колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у</p>

	<p>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, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.</p>
	<p>Згідно 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. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.</p>
	<p>Згідно ст.20 Закону України «Про охорону праці»</p> <p>У плані комплексних заходів мають бути передбачені такі заходи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведення атестації робочих місць; - проведення навчання і перевірки знань з охорони праці; - приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці; - забезпечення працівників, зайнятих на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними

	<p>харчовими продуктами, а також газованою соленою водою.</p>
	<p>Згідно ст.8 Закону України «Про охорону праці» до професій які безкоштовно забезпечуються мийними та дезінфікувальними засобами відносяться такі професії:</p> <ul style="list-style-type: none"> - молодша медична сестра; - лікар.
	<p>Згідно затвердженого графіка Медичний центр здоров'я та реабілітації "NOVA CLINIC" ТОВдл «АНГАРЕС-МЕД» працює:</p> <p>понеділок- п'ятниця з 8-00-19-00</p> <p>субота з 8-00-16-00</p> <p>неділя – вихідний</p> <p>Згідно ст.55 Закону України «Про охорону праці»</p> <p>Забороняється залучення до роботи в нічний час:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176); 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192); 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. <p>Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених <u>статтею 175</u> цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).</p>

Згідно ст. 57 Закону України «Про охорону праці» час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

Згідно ст.58 Закону України «Про охорону праці» при змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

Згідно ст.66 Закону України «Про охорону праці» працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватися, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.


Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної

профспілкової організації
(профспілковим представником)
підприємства, установи, організації.


Зміни підписали:

Представник трудового колективу
Медичного центру здоров'я та
реабілітації «NOVA CLINIC»
Товариства з обмеженою
відповідальністю
«АНТАРЕС-МЕД»


Олена ГРЕБНЬОВА
25 липня 2024 року

Директор
Медичного центру здоров'я
та реабілітації «NOVA CLINIC»
Товариства з обмеженою
відповідальністю «АНТАРЕС-МЕД»




Ольга КОРСАКОВА
25 липня 2024 року

В книзі пронумеровано і прошнуровано 10
(цифрами) _____) сторінок.

Владислав

(прізвищем)

Директор
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«АНТАРЕС-МЕД» _____ Ольга КОРСАКОВА



МП « 20 » 09 2024 року