



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](mailto:work@dniprorada.gov.ua)

14.11.2022 № 4/2-353

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Директору  
Комунального підприємства  
«Комзем»  
Дніпровської міської ради  
Дмитру БУТКУ

Від трудового колективу:  
Голові первинної  
профспілкової організації  
Комунального підприємства  
«Комзем»  
Дніпровської міської ради  
Інні ВОВК

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 №307 від 14.11.2022 із рекомендаціями:

1. Розділ III, п.3.14, абз. «надавати щорічно оплачувані додаткові відпустки...»: викладений некоректно, не враховано інші категорії працівників, що мають право на таку відпустку відповідно до вимог ст.19 Закону України «Про відпустки», на яку йдеться посилання. Привести у відповідність до чинного законодавства.
2. П.15: порушено вимоги ч.9 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства.
3. Стор.6: відсутня дата підписання змін і доповнень до колективного договору відповідно до ч.3 ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.5.10 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Привести у відповідність до чинного законодавства.

4. Зворотний аркуш: у засвідчувальному написі відсутній підпис особи, що його склала відповідно до п.п.7, п.2 розділу VI Наказу Міністерства юстиції України від 18.06.2015 №1000/5. Привести у відповідність до чинного законодавства.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до 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.

Також повідомляємо, що відомості про 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-dniprovskoj-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця).

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:  
голова первинної  
профспілкової організації  
(профорганізатор)



(підпис)

Інна БОБК

« 19 » жовтня 2022 року

Від роботодавця:

Директор КП «Комзем» ДМР



Дмитро БУТКО

(підпис)

«19» жовтня 2022 року



**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

між роботодавцем та виборним профспілковим органом (профорганізатором)  
комунального підприємства «Комзем» Дніпровської міської ради  
по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і  
захисту прав працівників

на 2021 -2024 р.р.

Схвалено на зборах трудового  
колективу «19» жовтня 2022 року  
протокол № 4

м. Дніпро



1. Рішенням робочої комісії для ведення колективних переговорів Комунального підприємства «Комзем» Дніпровської міської ради від 12.10.2022р. внесені наступні зміни і доповнення до Колективного договору та в Додатки до нього.

2. Сторони вирішили викласти Розділ III Колективного договору у наступній редакції:

«Розділ III. Зайнятість. Трудові відносини.

Сторони домовились:

3.1 Працівникам підприємства гарантуються право на працю за фахом, дотримання чинного законодавства України та норм колективного договору щодо зайнятості.

Роботодавець зобов'язується:

3.2. Забезпечити повну та стабільну зайнятість і використання праці працівників підприємства згідно із їх фахом, кваліфікацією та функціональними обов'язками, дотримуватися чинного законодавства України та норм колективного договору щодо зайнятості. У випадках відсутності основної роботи за заявою працівника надавати іншу роботу з оплатою праці згідно чинного законодавства.

3.3. У разі необхідності, відповідно до норм ст. 60 КЗпП застосувати найбільш поширені форми зайнятості та нестандартні режими робочого часу, згідно з діючим законодавством:

- неповний робочий час;
- скорочений робочий тиждень;
- гнучкий режим роботи;
- під час загрози поширення пандемії – дистанційної, надомної роботи;
- інші форми роботи передбачені чинним законодавством України.

3.4. Доручати працівникові виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором та посадовою (робочою) інструкцією, тільки за його згодою та наявності необхідних дозволів, відповідної кваліфікації на її виконання.

3.5. Відповідно до ст. 50 КЗпП нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Встановити тривалість денної роботи згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку (Додаток №1) і графіками роботи, затвердженими Роботодавцем за погодженням з профорганізатором.

3.6. За угодою між працівником і Роботодавцем може встановлюватись, як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. За заявою вагітної жінки, або жінки, яка має дитину до 14 років, чи дитину з інвалідністю, в тому числі, яка знаходиться на її утриманні, або яка доглядає за хворим членом сім'ї, інших випадках – наказом по підприємству встановити їй неповний режим роботи та строки, на які він встановлюється. Зарплата виплачується за фактично відпрацьований час. Стаття 56 КЗпП України.

3.7. При необхідності проводити атестацію працівників (один раз на три роки) з метою підвищення категорійності, кваліфікації, перекваліфікації, навчання працівників.

3.8. За необхідністю здійснювати на базі підприємства організацію виробничої практики студентів навчальних закладів різного ступеню акредитації.

3.9. У разі виникнення причин економічного, технічного, структурного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, змін форми власності підприємства, через які неминучі



вивільнення працівників з ініціативи роботодавця, проводити їх лише за умови письмового повідомлення профспілкового комітету не пізніше як за 3 місяці до намічених звільнень, про причини і терміни вивільнення, кількість та категорії працівників, що підлягають скороченню.

3.10. Встановити працівникам підприємства тривалість щорічної основної відпустки 24 календарні дні.

3.11. Надавати щорічні відпустки працівникам згідно з графіками, погодженими профорганізатором.

3.12. Заробітну плату працівникам за час відпустки виплачувати не пізніше ніж за три дні до її початку у відповідності до чинного законодавства.

3.13. Надавати додаткові відпустки за умови праці, особливий характер праці згідно з чинним законодавством, у тому числі, працівникам з ненормованим робочим днем (Додаток № 5), працівникам, які більше половини робочого часу працюють за комп'ютером.

3.14. Надавати додаткові відпустки, передбачені розділами III та IV Закону України «Про відпустки», в тому числі:

- надавати щорічно додаткові відпустки із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік відповідно до ст. 16<sup>2</sup> Закону України «Про відпустки» учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту.

- надавати щорічно оплачувані додаткові відпустки відповідно до ст. 19 Закону України «Про відпустки» тривалістю 10 календарних днів, без урахування святкових і неробочих днів, жінкам, які мають двох і більше дітей у віці до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину без матері, або яка довго перебуває в лікувальному закладі). За наявності декількох підстав для надання такої відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

- надавати відповідно до ст. 19<sup>1</sup> Закону України «Про відпустки» одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

1) чоловіку, дружина якого народила дитину;  
2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

3.15. В окремих випадках в інтересах створення кращих умов для відпочинку приймати рішення про перенесення робочих днів на другий день відповідно до ст. 67 КЗпП України.

Профорганізатор зобов'язується:

3.16. Разом з роботодавцем вирішувати всі питання щодо зайнятості та трудових відносин. Здійснювати контроль за виконанням законодавчих та нормативних актів з питань зайнятості, наданням щорічних та додаткових відпусток, використанням і завантаженням робочих місць.



- 3.17. Вивчати питання щодо ефективної зайнятості, вносити відповідні пропозиції роботодавцю та інформувати працівників підприємства про ці заходи.
- 3.18. Проводити переговори з роботодавцем по відстоюванню прав робітників на працю та її оплату.
- 3.19. Разом з Роботодавцем вирішувати питання робочого часу і відпочинку для чого узгоджувати графіки роботи та надання відпусток.»

3. Сторони вирішили викласти п.4.14 Колективного договору у наступній редакції:

- «4.14. Відповідно до ст. 108 КЗпП України встановити, що оплата за роботу :
- в нічний час (з 22.00 до 6.00): здійснюється у розмірі 35% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей період;
  - в вечірній час (з 18.00 до 22.00): здійснюється у розмірі 20% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей період.
- Перелік посад, які мають право на зазначені види доплат визначено у додатку №9 до Колективного договору.»

4. Сторони вирішили викласти п.4.17 Колективного договору у наступній редакції:

- «4.17. Встановлення та виплата доплат, надбавок, премій, виплат, інших постійних та одноразових заохочень працівників Підприємства здійснюється у відповідності з Положеннями про них, які є невід'ємними частинами Договору (Додатки № 2, 3, 4).

Витрати на їх виплату розподіляються відповідно до інструкції зі статистики заробітної плати №5 від 13.01.2004року із змінами та доповненнями, Податкового Кодексу України та бухгалтерських стандартів.»

5. Сторони вирішили викласти п.5.4 Колективного договору у наступній редакції:

- «5.4. При прийнятті на роботу ознайомлювати під підпис працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, їх можливим впливом на здоров'я, а також правами та пільгами за роботу в таких умовах. Проводити навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.»

6. Сторони вирішили доповнити Колективний договір пунктами 5.5 – 5.12 у наступній редакції:

- «5.5. Проводити періодично, один раз на три роки, навчання посадових осіб, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок. Не допускати до роботи працівників, у тому числі посадових осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

5.6. Організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.

5.7. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, місце роботи (посаду) та середню заробітну



плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

5.8. Не допускати застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, 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 забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

5.9. Не допускати 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. Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

5.10. У разі працевлаштування осіб з інвалідністю, 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. Організувати у випадках, передбачених законодавством, навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій. Залучати осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

5.11. Застосовувати до працівників заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.»

7. Сторони вирішили виправити п.6.1 Колективного договору, виклавши його у наступній редакції:

«6.1. Сприяти роботі Комісії із соціального страхування, що створюється (обирається) на Підприємстві, забезпечити її роботу згідно з діючим законодавством.»

8. Сторони вирішили виправити п.7.3 Колективного договору, виклавши його у наступній редакції:

«7.3. Надавати в обов'язковому порядку відпустку без збереження заробітної плати працівникам відповідно до ст. 25 Закону України «Про відпустки».

Надавати за згодою сторін працівнику відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин (одруження, народження дитини, смерть рідних, близьких, родичів та інші випадки) на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. Конкретна тривалість цих відпусток встановлюється наказом по Підприємству.»



9. Сторони вирішили виправити п.3.22 Додатку №1 до Колективного договору «Правила внутрішнього трудового розпорядку комунального підприємства «Комзем» Дніпровської міської ради», виклавши його у наступній редакції:

«3.22. Жінки, які мають дітей з інвалідністю або дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, не можуть залучатися до чергування у вихідні, святкові та неробочі дні без їх письмової згоди.»

10. Зміни і доповнення до Колективного договору укладаються між комунальним підприємством «Комзем» Дніпровської міської ради в особі директора Бутко Дмитра Олександровича, з однієї сторони, та первинною профспілковою організацією комунального підприємства «Комзем» Дніпровської міської ради в особі голови Вовк Інни Дмитрівни з іншої сторони, разом – Сторони.

11. Керівник комунального підприємства «Комзем» Дніпровської міської ради підтверджує свої повноваження, визначені чинним законодавством та Статутом підприємства на ведення колективних переговорів, укладання змін і доповнень до Колективного договору та виконання зобов'язань сторони власника, передбачених цими змінами і доповненнями до Колективного договору.

12. Зміни і доповнення до Колективного договору є локальним нормативним актом соціального партнерства, який призначений для регулювання колективних трудових відносин, а також соціально-економічних питань, які підлягають визначенню та погодженням Сторін відповідно до положень чинного законодавства.

13. Положення змін і доповнень до Колективного договору поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із Роботодавцем незалежно до їх членства у профспілковій організації, та є обов'язковими для Сторін, що їх уклали.

14. Зміни і доповнення до Колективного договору набувають чинності з моменту їх підписання Сторонами та діють до закінчення строку дії Колективного договору. Зміни і доповнення до Колективного договору зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування Роботодавця, від імені якого укладено цей Колективний договір.

15. У десятиденний строк після підписання змін і доповнень до Колективного договору Сторони забезпечують ознайомлення з їх змістом усіх працюючих, а також щойно прийнятих Роботодавцем працівників.

16. Інші умови Колективного договору укладеного 01 вересня 2021 року між Роботодавцем та трудовим колективом комунального підприємства «Комзем» Дніпровської міської ради залишаються без змін.

17. Зміни і доповнення до Колективного договору укладено в трьох примірниках, які мають однакову юридичну силу.

Директор  
КП «Комзем» ДМР

Дмитро БУТКО

Голова профспілки  
(профорганізатор)

Інна ВОВК



**П Е Р Е Л І К**  
**посад комунального підприємства «Комзем» Дніпровської міської ради,**  
**які мають право на доплати за роботу у нічний та вечірній час**  
**відповідно до ст. 108 КЗпП України.**

№ з/п	Назва посади	Доплата за роботу у нічний час (з 22:00 до 06:00)	Доплата за роботу у вечірній час (з 18:00 до 22:00)
1	Геодезист	35 %	20%
2	Інженер-землевпорядник	35 %	20%
3	Юрисконсульт	35 %	20%

Директор  
КП «Комзем» ДМР

  
\_\_\_\_\_ Дмитро БУТКО



Голова профспілки  
(профорганізатор)

  
\_\_\_\_\_ Інна БОБК



Прозито, пронумеровано  
та скріплено печаткою  
\_\_\_\_\_ аркушів

