

ПІДПИСАНО

Від трудового колективу:  
Уповноважений представник



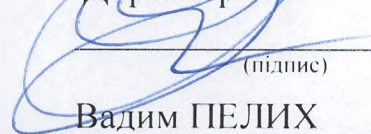
(підпис)

Артем СІРКІН

«12» листопада 2023 року

Від роботодавця:

Директор



(підпис)

Вадим ПЕЛИХ

«12» листопада 2023 року

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ  
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**  
між роботодавцем та трудовим колективом  
Комунального підприємства «Муніципальна варта»  
Дніпровської міської ради  
на 2023 – 2024 роки

Схвалений на зборах трудового  
колективу «12» листопада 2023 року  
протокол № 1

м. Дніпро  
2023

У зв'язку з виробничою необхідністю, враховуючи рекомендації Інспекції з питань праці та зайнятості населення, надані листом від 14.12.2022 року № 4/2-377, внести наступні зміни до Колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом Комунального підприємства «Муніципальна варта» Дніпровської міської ради на 2023 – 2024 роки:

Викласти під.3.6.2. п.3.6. Розділу III. ОПЛАТА ПРАЦІ у новій редакції:

«Забезпечити виплату заробітної плати не рідше двох разів на місяць (до 22-го числа аванс, до 7-го числа заробітна плата). Проміжок часу між датами розрахунків з працівниками не може перевищувати 16 календарних днів.

В разі, якщо термін виплати заробітної плати припадає на вихідний день, то виплата проводиться напередодні.»

Викласти під.3.6.5. п.3.6. Розділу III. ОПЛАТА ПРАЦІ у новій редакції:

«При кожній виплаті заробітної плати Роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

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

Викласти п.5.4. Розділу V. ОХОРОНА ПРАЦІ у новій редакції:

«Підприємство зобов'язане забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям (додаток 5).

Викласти під.5.5.4. п.5.5. Розділу V. ОХОРОНА ПРАЦІ у новій редакції:

«Безоплатно, за рахунок виділених бюджетних коштів, забезпечити працівників форменим одягом, взуттям/спецодягом/одностроєм (далі-одяг), форменим взуттям та іншими спецзасобами (літня, демісезонна, зимова форма та взуття, спецзасоби, які передбачені Наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16 квітня 2009 року №62, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 12 травня 2009р. за №424/16440).»

Викласти під. 5.5.7. п.5.5. Розділу V. ОХОРОНА ПРАЦІ у новій редакції:

«За свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я.

працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

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.»

Доповнити Розділ V. ОХОРОНА ПРАЦІ новими пунктами:

«5.9. Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони 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.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

5.10. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового

договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

5.11. 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 підймання 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 підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

5.12. Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підймання 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 підймання 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.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Вік, з якого допускається прийняття на роботу, тривалість робочого часу, відпусток та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються законом.

5.13. У разі використання праці осіб з інвалідністю, Роботодавець зобов'язаний створювати для таких осіб умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають

специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, Роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

5.14. Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;

розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі - акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими

засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

При виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

5.15. 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.

При розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства Фондом соціального страхування України, за умови досягнення належного стану охорони праці і зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів, може бути встановлено знижку до нього або надбавку до розміру страхового внеску за високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці.

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

Викласти п.6.4. Розділу VI СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ у новій редакції:

- «На Підприємстві може надаватися додаткова, оплачувана відпустка:
- у разі укладання власного шлюбу – тривалістю до 3-х календарних днів;
  - шлюбу дитини – тривалістю до 2-х календарних днів;
  - батькам, чії діти йдуть до 1-го класу школи – тривалістю 1 календарний

день;

- у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер тощо - до 3 календарних днів.

Така додаткова відпустка надається за особистою заявою працівника.

Зазначені додаткові, оплачувані відпустки надаються за рахунок економії фонду оплати праці.»

Викласти п.2.13. Розділу 2 Додатку 2 до Колективного договору «Положення про оплату праці та матеріальне стимулюванні працівників КП «Муніципальна варта»» у новій редакції:

«Виплата заробітної плати на Підприємстві проводиться у грошовій формі 2 рази на місяць – до 22-го та 7-го числа. На випадок, якщо день виплати співпадає з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачується напередодні. Заробітна плата за першу половину місяця виплачується у сумі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника.»

Викласти Додаток 1 до колективного договору у новій редакції:

Додаток 1  
до колективного договору

### КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень розмірів місячних посадових окладів працівників підприємства до місячного посадового окладу (ставки) працівника основної професії (охоронник), встановлених у колективному договорі підприємства

Найменування посад	Коефіцієнти співвідношень по групам оплати праці
1. Керівники	
Директор (1210.1)	контракт
Заступник директора (1210.1)	на 15% нижче керівника
Головний бухгалтер (1231)	на 15% нижче керівника
Начальник відділу охорони (1235)	4,72
Начальник відділу швидкого реагування (1235)	4,72
Начальник відділу інспекторів (1235)	4,25
Керівник інформаційно-технічної групи (1235)	3,08
Керівник групи інспекторів (1229.7)	3,08
2. Професіонали	
Юрисконсульт (2429)	2,95

Бухгалтер (2411.2)	2,95
Старший інспектор з кадрів (1232)	2,95
3.Фахівці	
Помічник директора з охорони праці (3436.1)	2,68
Помічник директора з економічних питань (3436.1)	2,68
Інструктор із стрйової та фізичної підготовки (3475)	2,68
Фельдшер (3221)	2,68
Механік (3115)	2,68
Фахівець з публічних закупівель (3439)	2,95
Диспетчер (3119)	2,68
Інспектор (3439)	2,68
Технік з сигналізації (3114)	2,28
4.Працівники	
Комірник (9411)	1,69
Старший водій автотранспортних засобів (8322)	2,59
Водій автотранспортних засобів (8322)	2,35
Старший охоронник відділу охорони (5169) 3 розряду	2,37
Охоронник відділу охорони (5169) 3 розряду	2,15
Старший охоронник відділу швидкого реагування (5169) 3 розряду	2,37
Охоронник відділу швидкого реагування (5169) 3 розряду	2,15
Охоронник (5169) 2 розряду	1,94
Охоронник (5169) 1 розряду	1,80

Мінімальний посадовий оклад (ставка) працівника основної професії (охоронник) складає: прожитковий мінімум для працездатних осіб x 160% (п. 3.1.2 Угоди).

від сторони роботодавця

Вадим ПЕЛИХ

М.П.

«*В.П.*» 2013 року.

від сторони працівників

Артем СІРКІН

М.П.

«*А.С.*» 2013 року



Викласти Додаток 5 до колективного договору у новій редакції:

Додаток 5  
до колективного договору

**Комплексні заходи на 2023 рік\***  
**встановлені нормативи безпеки, гігієни праці і виробничого середовища,  
підвищення існуючого рівня праці, запобігання випадків виробничого  
ушкодження, професійних захворювань та аварій на Підприємстві:**

№ п/п	Найменування заходів (робіт)	Відповідальна особа
1	Забезпечити робітників службовців, якісним одягом, згідно встановлених норм	Директор
2	Забезпечити робітників і службовців у відповідності до норм засобами індивідуального захисту (респіраторами, рукавицями, миючими засобами)	Помічник директора з охорони праці/фельдшер
3	Регулярно поповнювати комплектність аптечок першої допомоги	Помічник директора з охорони праці/фельдшер
4	Укомплектувати всі робочі місця якісним відповідним обладнанням та інвентарем	Директор, заступник директора
5	Проводити періодичні ревізії з охорони праці з метою усунення недоліків техніки безпеки	Помічник директора з охорони праці
6	Вести журнали інструктажів з техніки безпеки	Помічник директора з охорони праці

\*Комплексні заходи розробляються щорічно, відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці».

від сторони роботодавця  
Вадим ПЕЛИХ

від сторони працівників  
Артем СІРКІН

М.П.  
«*СМД*» 20 23 року.



М.П.  
«*СМД*» 20 23 року



Викласти Додаток 6 до колективного договору у новій редакції:

Додаток 6  
до колективного договору

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про надання щорічних та інших видів відпусток працівникам**  
**КП «Муніципальна варта»**

1. Щорічні основні відпустки:

- Роботодавець зобов'язується надавати щорічні основні відпустки тривалістю 24 календарних днів усім працівникам підприємства.
- Роботодавець встановлює 7 додаткових календарних днів<sup>1</sup> додаткової щорічної відпустки за ненормований робочий день для таких категорій працівників:
  1. Директор
  2. Заступник директора з організації охорони;
  3. Заступник директора з організаційної та патріотично – виховної роботи;
  4. Заступник директора
  5. Юрисконсульт
  6. Помічник директора з охорони праці;
  7. Помічник директора з економічних питань;
  8. Механік
  9. Комірник
  10. Головний бухгалтер
  11. Бухгалтер
  12. Старший інспектор з кадрів;
  13. Фахівець з публічних закупівель;
  14. Начальник відділу охорони;
  15. Начальник відділу швидкого реагування;
  16. Начальник відділу інспекторів;
  17. Керівник інформаційно-технічної групи.

від сторони роботодавця

Вадим ПЕЛИХ

М.П.

«16» листопада 2023 року.

від сторони працівників

Артем СІРКІН

М.П.

«16» листопада 2023 року

<sup>1</sup> Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року №7

Доповнити колективний договір додатком 7 «Норми видачі спецодягу» у наступній редакції:

Додаток 7  
до колективного договору

### Норми видачі спецодягу

Найменування спецодягу, спецвзуття, та інших ЗІЗ	Захисні властивості ЗІЗ	Термін носіння (місяці)
Костюм	ЗМи	12
Берет	З	12
Напівчеревики	ЗМиСм	12
На зовнішніх роботах узимку, додатково:		
Куртка утеплена	ТнМи	36
Штани утеплені	ТнМи	36
Чоботи	Тн20МиСм	24
Шапка	Тн	36
Рукавиці	ТнТхнМи	24

від сторони роботодавця  
Вадим ПЕЛИХ



від сторони працівників  
Артем СІРКІН

