

КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
„СПЕЦІАЛІЗОВАНА АГЕНЦІЯ РИТУАЛ”
ПАВЛОГРАДСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

КП «Сп Агенція Ритуал» ПМР

вул. Харківська 23, м. Павлоград, Дніпропетровська обл., 51400, тел. +38(066)0444993
e-mail: ritualpavlograd@ukr.net, код ЄДРПОУ 33796174

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

на **2022-2023** роки

**між адміністрацією та профспілковим комітетом
комунального підприємства «Спеціалізована Агенція Ритуал»
Павлоградської міської ради
по забезпеченню економічного та соціального розвитку
трудового колективу і захисту прав працівників**

Прийнятий на зборах трудового колективу «___» _____ 2022 року.

Підписано:

Від адміністрації:
Директор підприємства

_____ Андрій ДУБОВСЬКОЙ
(підпис)
«___» _____ 2022р.

Від трудового колективу:
Голова профкому

_____ Юрій ПРУДКИЙ
(підпис)
«___» _____ 2022р.

М.П.

НАПИС:

про повідомну реєстрацію змін та доповнень до колективного
договору між адміністрацією та профспілковим комітетом
комунального підприємства «Спеціалізована Агенція Ритуал»
Павлоградської міської ради

Зареєстровано Виконавчим комітетом Павлоградської міської ради

реєстраційний номер *31/22* від «02» вересня 2022 року.

Примітки або рекомендації реєструючого органу:

Заступник міського голови з питань
діяльності виконавчих органів ради

_____ /Світлана ПАЦКО/
(підпис) (П.І.П)
М.П.

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників та адміністрації підприємства, Сторони вирішили внести наступні зміни та доповнення до колективного договору на 2022-2023 роки:

1. Викласти пункт 1.1 розділу 1. «Загальні положення» у наступній редакції:

«1.1. Колективний договір укладений між роботодавцем та профспілковим комітетом підприємства відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Галузевої угоди та іншими законодавчими та нормативними актами України, з метою регулювання виробничих, трудових та соціально – економічних відносин, посилення захисту працівників підприємства, створення умов для підвищення ефективності роботи підприємства.»

2. Доповнити розділ 1. «Загальні положення» пунктом 1.9 у наступній редакції:

«1.9. У зв'язку із воєнним станом трудові відносини на підприємстві регулює Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-ІХ від 01.07.2022р.). Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом. Згідно ст. 14 Закону № 2352-ІХ від 01.07.2022р. на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України, ст. 1 Закону № 2352-ІХ від 01.07.2022р. Згідно ст. 11 на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.»

3. Доповнити пункт 3.16 розділу III. «Зайнятість. Трудові відносини» та викласти його у наступній редакції:

«3.16. Заробітну плату працівникам за час відпустки виплачувати не пізніше ніж за три дні до її початку, але згідно заяви працівника виплата можлива в інший час, в 1-шу половину заробітної плати та в 2-гу половину заробітної плати.

У період воєнного стану заробітну плату працівникам за час відпустки за рахунок бюджетного фінансування виплачувати в залежності від надходження фінансування з міського бюджету та наданням дозволу органу Казначейства на виплату коштів. Виплачувати відпускні з заробітною платою за 1-шу половину місяця та за 2-гу половину місяця. Виплату заробітної плати за час відпусток за рахунок господарської діяльності виплачувати з заробітної плати за 1-шу половину місяця та за 2-гу половину місяця. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати за час відпустки внаслідок ведення бойових дій, та інших дій непередбаченої сили, строк виплати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.»

4. Доповнити підпункт 3.17.1 розділу III. «Зайнятість. Трудові відносини» та викласти його у наступній редакції:

«3.17.1. Тривалість щорічної відпустки для працівників підприємства встановлюється не менш ніж 24 календарних дні. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Особам з інвалідністю третьої групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 26 календарних днів. Особам з інвалідністю другої та першої групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів.

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки".

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.».

5. Доповнити підпункт 3.17.23 розділу III. «Зайнятість. Трудові відносини» підпунктом 21 у наступній редакції:

«21) протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки» (ст. 12 Закону № 2136). У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому 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 пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".».

6. Викласти пункт 4.1 розділу IV. «Нормування та оплата праці» у наступній редакції:

«4.1. Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання сторін галузевої угоди з питань оплати праці та зобов'язуються дотримуватись їх норм.

Форми і системи щодо оплати праці підприємство встановлює самостійно з дотриманням норм і гарантій передбачених чинним законодавством.

Винагорода за виконану роботу працівникам підприємства здійснюється за такими формами і системами оплати праці:

- погодинна (оклад);
- погодинно-преміальна (оклад і премія).

В окремих випадках, у разі необхідності, застосовувати відрядну та відрядно-преміальну оплату праці. Встановлювати місячний обсяг робіт та відсоток, який буде використовуватись на оплату праці.».

7. Викласти пункт 4.8 розділу IV. «Нормування та оплата праці» у наступній редакції:

«4.8. Встановити мінімальну тарифну ставку (оклад) за просту некваліфіковану працю у розмірі 160% прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб а мінімальну тарифну ставку робітника 1 розряду в розмірі 180% розміру прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатних осіб (п. 3.1.2 галузевої угоди на 2017- 2024 роки).

Робітником основного виробництва визначити робітника ритуальних послуг, тарифна ставка якого розраховується наступним чином: ПМ x 180% x 1,54 (де ПМ – прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб; 180% - коефіцієнт, який застосовується згідно норм галузевої угоди до розміру прожиткового мінімуму; 1,54 – підгалузевий коефіцієнт, визначений галузевою угодою для цієї категорії робітників додатком №2 (робітник ритуальних послуг).

Коефіцієнти співвідношень за видами робіт та окремими професіями надані у додатку №3.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижче від розміру встановленої мінімальної заробітної плати.».

8. Викласти пункт 4.11 розділу IV. «Нормування та оплата праці» у наступній редакції:
«Встановити на підприємстві міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок, посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців (додаток № 3), які визначені галузевою угодою та які застосовуються до мінімального розміру тарифної ставки робітника 1-го розряду основного виробництва.
Для окремих працівників, не визначених галузевою угодою, або з урахуванням обсягу та складності виконуваних робіт встановлювати підвищені коефіцієнти співвідношень згідно схеми посадових окладів, визначених цим Колективним договором, та при фактичних доходах підприємства.
Термін: постійно, відповідальний: директор.

9. Доповнити пункт 4.12 розділу IV. «Нормування та оплата праці» наступним текстом:
«На час дії воєнного стану та протягом 6 місяців після завершення воєнного стану заробітна плата працівникам, які отримують кошти за рахунок бюджетного фінансування із міського бюджету виплачується до 15-го (за першу половину) та до 30 (31)-го (за другу половину) числа кожного місяця. Виплата заробітної плати з господарського розрахунку залишається без змін.
Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).
Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити роботодавця чи бригадира, майстра або посадових осіб.
За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.
Час простою з вини працівника не оплачується.
На період освоєння нового виробництва (продукції) роботодавець може здійснювати працівникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців (ст. 113 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 5938-11 від 27.05.1988р.; Законами № 871-12 від 20.03.1991р., № 1356-XIV від 24.12.1999р., № 289-VIII від 07.04.2015р. в редакції Закону № 540-IX від 30.03.2020р. із змінами, внесеними згідно із Законом № 2215-IX від 21.04.2022р.).».

10. Доповнити пункт 4.14 розділу IV. «Нормування та оплата праці» наступним абзацом:
«Не виплачувати компенсацію втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, якщо порушення строків оплати праці сталося внаслідок бойових дій, або дії інших обставин непереборної сили (ст. 10 п. 3 Закону № 2136 (з 24.03.2022 р.)).».

11. Доповнити пункт 4.22 розділу IV. «Нормування та оплата праці» наступним текстом:
«Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. При затримці фінансування із міського бюджету та неотриманням дозволу органу казначейства на оплату коштів внаслідок бойових дій або інших обставин непереборної сили, підприємство звільняється від відповідальності за несвоєчасну оплату праці, тому строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства, але не звільняє від обов'язку виплати заробітної плати, коли ця можливість з'явиться. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати з господарського розрахунку внаслідок ведення бойових дій, та інших дій непереборної сили, строк виплати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства, але не звільняє від обов'язку виплати заробітної плати, коли ця можливість з'явиться (ст. 10 п. 4 Закону № 2136 (з 24.03.2022р.)).
Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.
Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється

Кабінетом Міністрів України (ст.15 Закону № 2136 (згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022р.)).

Заробітна плата працівникам може виплачуватися з каси підприємства готівкою. Бухгалтер проводить видачу готівки тільки особі, зазначеній у видатковому касовому ордері або видатковій відомості (Положення № 148).

Видача готівки проводиться за довіреністю особам, які з поважних причин не мають змоги поставити підпис власноручно (п. 28 Положення № 148).

Довіреність на одержання заробітної плати може бути посвідчена посадовою особою організації, в якій довіритель працює (ст. 245 ЦКУ).

Також виплата заробітної плати може здійснюватися поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця (ст. 24 Закону про оплату праці).».

12. Доповнити пункт 6.1 розділу VI. «Правозахисна робота, гарантії та компенсації працівникам підприємства при звільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва» наступним абзацом:

«Враховувати зміни до трудового законодавства, а саме Закону України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану (із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022р. та про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин).

13. Доповнити підпункт 6.7.1 розділу VI. «Правозахисна робота, гарантії та компенсації працівникам підприємства при звільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва» наступним абзацом:

«У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.».

14. Доповнити підпункт 6.7.2 розділу VI. «Правозахисна робота, гарантії та компенсації працівникам підприємства при звільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва» наступним абзацом:

«У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов (частина друга статті 3 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022р.).».

15. Внести наступні доповнення до Додатка №1 «Правила внутрішнього трудового розпорядку»:

15.1. Доповнити пункт 3 розділу «Порядок прийняття та звільнення працівників та службовців» наступним текстом:

«У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

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, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника (частина друга статті 2 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022р.).

У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у

районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником. (стаття 7 в редакції Закону № 2352-ІХ від 01.07.2022р.).

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті 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. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею (стаття 29 в редакції Закону № 2352-ІХ від 01.07.2022р.).

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (стаття 19 Закону України "Про оплату праці" (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121).».

15.2. Доповнити пункт 7 розділу «Порядок прийняття та звільнення працівників та службовців» наступним текстом:

«У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів (статті 4, 5 в редакції Закону № 2352-ІХ від 01.07.2022р.).

Роботодавець має додаткові підстави розірвання трудового договору в зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (стаття 41 п. 6 в редакції Закону № 2352-ІХ від 01.07.2022р.).

Підставою для звільнення може бути смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим, відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль, підстави, передбачені іншими законами (стаття 36 п. 8, 9 в редакції Закону № 2352-ІХ від 01.07.2022р.). Звільнення працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна

роботодавця внаслідок бойових дій (стаття 43¹ п. 8, 9 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022р.).

Вивільнення всіх працівників відбувається згідно статті 49² в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022р.».

15.3. Доповнити розділ «Порядок прийняття та звільнення працівників та службовців» пунктом 8 у наступній редакції:

«8. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України (стаття 13 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022р.)».

15.4. Доповнити пункт 2 розділу «Робочий час і його використання» наступним текстом:

«Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення). Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем (ст. 6 Закону № 2136). Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. У період дії воєнного стану не застосовуються норми: ст. 53 КЗпП (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша ст. 65 КЗпП, частини третя - п'ята ст. 67 КЗпП, ст. 71 - 73 КЗпП (святкові і неробочі дні). П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем (ст. 6 Закону № 2136).

У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці (статтю 6 доповнено частиною сьомою згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022р.).

Норми частин першої, другої та п'ятої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх (статтю 6 доповнено частиною восьмою згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022р.). Підприємство може залучати працівників до роботи у нічний час. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота (ст. 8 Закону № 2136). У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (частину другу статті 9 виключено на підставі Закону № 2352-IX від 01.07.2022р.).

У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

НОРМИ КЗПП, ЯКІ НЕ ДІЮТЬ НА ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ:

Ст. 53 КЗпП. Напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Частина третя ст. 67 КЗпП. У випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Частина перша ст. 65 КЗпП. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Ст. 71 КЗпП. Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи. Ст. 72 КЗпП. Компенсація за роботу у вихідний день.

Ст. 73 КЗпП. Святкові і неробочі дні.».

16. Викласти Додаток №3 у наступній редакції:

«Додаток №3

**КОЕФІЦІЄНТИ СПІВВІДНОШЕНЬ ЗА ВИДАМИ РОБІТ ТА ОКРЕМИМИ
ПРОФЕСІЯМИ ТА РОЗМІРІВ МІСЯЧНИХ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ КЕРІВНИХ
ПРАЦІВНИКІВ, ПРОФЕСІОНАЛІВ, ФАХІВЦІВ, ТЕХНІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Розрахунки тарифних ставок та місячних окладів робітників, схеми посадових окладів керівників, фахівців, технічних службовців здійснюються відповідно до розділу 3 «Оплата та нормування праці» Галузевої угоди на 2017-2024 роки (зі змінами та доповненнями).

Розрахунок розміру мінімальної тарифної ставки (Т) робітника 1 розряду:

$T = \text{ПМ} \times 180\% \times \text{Ксмтс}$;

де: ПМ – прожитковий мінімум,

180% – коефіцієнт, який застосовується згідно норм галузевої угоди до розміру прожиткового мінімуму;

Ксмтс. – коефіцієнт співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт за окремими професіями до встановленою Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (додаток 2 Галузевої угоди).

Встановити наступні розміри коефіцієнтів співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт за окремими професіями до встановленою Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника 1 розряду за окремими професіями:

- для водія (автомобіль ГАЗЕЛЬ) - 2,12;
- для доглядача кладовища - 1,41;
- для прибиральника території - 1,32;
- для робітника ритуальних послуг - 1,54;
- для водія (автомобіль ФОРД) - 2,06;
- для приймальника замовлень – 1,43;
- для землекопа – 1,77.

Місячний оклад прибиральника службових приміщень дорівнює розміру мінімальної заробітної плати, яка встановлюється згідно законодавства України.

Розрахунок місячних посадових окладів (МПО) керівних працівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців:

$\text{МПО} = \text{Тров.} \cdot \text{Ксмпо.}$,

де: Тров. – тарифна ставка робітника основного виробництва (робітника ритуальних послуг);

К смпо. – коефіцієнт співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівних працівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців до встановленою Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника 1-го розряду основного виробництва.

Встановити наступні розміри коефіцієнтів співвідношень розмірів місячних посадових окладів керівних працівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців до встановленою Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника 1-го розряду основного виробництва:

- для заступника директора – 2,5;
- для головного бухгалтера – 2,5;
- для економіста – 2,2;
- для бухгалтера – 2,0.»

17. Доповнити Додаток №7 «Положення про преміювання робітників і обслуговуючого персоналу за поточні результати роботи» наступним абзацом:

«Премія може нараховуватись у фіксованому розмірі в залежності від кількості коштів на розрахунковому рахунку підприємства.»

18. Внести наступні зміни та доповнення Додатка №8 «Положення про преміювання керівників, професіоналів, спеціалістів та службовців за виробничі поточні результати роботи»:

18.1. Доповнити пункт 2 «Порядок нарахування премії» наступним абзацом:

«Премія нараховується на тарифну ставку (оклад), а фактично відпрацьований час на цей розмір не впливає. Премія може нараховуватись у фіксованому розмірі в залежності від кількості коштів на розрахунковому рахунку підприємства.»

18.2. Викласти пункт 3 «Порядок преміювання» у наступній редакції:

«3. Порядок преміювання:

- працівникам апарату управління - по показниках, які характеризують внесок у кінцеві підсумки виробничо-господарської діяльності підприємства в цілому;

- робітникам інших підрозділів - по результатах діяльності цих підрозділів з врахуванням виконання основних умов преміювання по підприємству в цілому;

- директору підприємства надається право за згодою профспілкового комітету підвищити премію окремим робітникам, із врахуванням особистого внеску, але не більше, ніж на 50 %, що оформляється наказом.

Також, незалежно від загальних результатів роботи підприємства, директор має право збільшити розмір премії окремим працівникам за виявлену ділову ініціативу, великий внесок у загальні результати роботи.

Нарахування премії проводиться від посадового окладу у звітному періоді, виплати - у наступному за звітним періодом.

Працівникам, які відпрацювали неповний робочий місяць у зв'язку з призовом до армії України, переводом на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку із скороченням штатів і іншими поважними причинами, виплата премії проводиться в фіксовану розмірі чи нараховується від тарифної ставки (окладу).

Делегувати право керівництву підприємства та профспілковому комітету в окремих випадках визначати поважність причин для нарахування премії.

Преміювання працівників, які працюють за сумісництвом і не перебувають в обліковому складі підприємства, проводиться за показниками в розмірі, від виконаних робіт.

Суми нарахованих премій працівникам за загальні результати встановлює директор підприємства за погодженням з головою профкому підприємства. Конкретний розмір премії робітників граничними розмірами не обмежується.

За відсутності прибутку за звітний місяць рішення про виплату або невиплату премії працівникам підприємства приймає директор.

Працівники, які допустили недоліки в роботі можуть бути позбавлені премії частково або повністю у наступних випадках :

- притягнення робітників до адміністративної відповідальності;
- застосування заходів суспільного впливу;
- прогули;
- порушення громадського порядку, трудової і виробничої дисципліни;
- за невиконання заходів плану розвитку підприємства;
- інші упущення в роботі.

Позбавлення премії повністю або частково в обов'язковому порядку оформляється наказом з переліком причин позбавлення.».

Директор

Андрій ДУБОВСЬКОЇ

Голова профспілкового комітету

Юрій ПРУДКИЙ

Витяг з Протоколу № 4
зборів трудового колективу

Колективного підприємства «Спеціалізована Агенція Ритуал» Павлоградської міської ради

«___» серпня 2022 року

Всього працюючих - 30 чол.

Присутні на зборах - 27 чол.

(список присутніх додається на 1 аркуші)

Голова зборів: Прудкий Ю.Г.

Секретар зборів: Лупир Т.В.

Порядок денний:

1. Про прийняття змін та доповнень до колективного договору на 2022-2023 роки.

СЛУХАЛИ: Прудкого Ю.Г. - голову профкому, про проект змін та доповнень до Колдоговору на 2022-2023 роки.

Зачитали проект змін та доповнень до Колдоговору на 2022-2023 роки, обговорили та

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Зміни та доповнення до Колдоговору на 2022-2023 роки прийняти в даній редакції.

2. Направити зміни та доповнення до Колдоговору на реєстрацію до виконавчого комітету Павлоградської міської ради.

3. Доручити підписати зміни та доповнення до Колективного договору на 2022-2023 роки від адміністрації – директору підприємства Дубовському А.Р., від трудового колективу - голові профкому Прудкому Ю.Г.

Голосували одногосно.

Голова зборів: _____ Прудкий Ю.Г

Секретар зборів: _____ Лупир Т.В.