



УКРАЇНА

ОБОЛОНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Озерна, 18а, м. Київ, 04209; тел. (044) 467 99 73, (044) 467 82 56 E-mail: 37445416@kmda.gov.ua
Код ЄДРПОУ: 37445416

09.08.21 № 15-22/8047

на № _____ від _____

Генеральному директорові
МП у формі ТОВ «Соляріс»
Петру ІСЬКОВУ

Про повідомну реєстрацію
колективного договору

Шановний пане Петре!

Повідомляємо, що колективний договір між адміністрацією МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА У ФОРМІ ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «СОЛЯРІС» та трудовим колективом на 2021 – 2030 роки, зареєстровано управлінням соціального захисту населення Оболонської районної в місті Києві державної адміністрації 09 серпня 2021 року за № 48.

При цьому, рекомендуємо наступне:

Розділ 1. Загальні положення:

- врахувати, що зміни і доповнення до колективного договору підлягають повідомній реєстрації у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 (в редакції постанови КМУ від 21.08.2019 № 768).

Розділ 2. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивної зайнятості:

- врахувати в розділі необхідність повідомлення державної служби зайнятості при запланованому масовому вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення (ч.3 ст.50 Закону України «Про зайнятість населення»);
- передбачити в розділі зобов'язання роботодавця щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, відповідно до статті 14 ЗУ «Про зайнятість населення», створення для них умов праці;
- передбачити кількість робочих місць по працевлаштуванню осіб з інвалідністю (з розрахунку 4% від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік) та забезпечити їм умови згідно чинного законодавства (ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», ст. 12 Закону України «Про охорону праці»);
- передбачити обсяги професійного навчання працівників не рідше одного разу на п'ять років та загальних витрат на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері, що дає можливість підвищувати їх професійний рівень та передбачати строки та розміри витрат на професійну підготовку/перепідготовку,

- підвищення кваліфікації працівників;
- передбачити зобов'язання роботодавця щодо обмеження використання аутсорсингу, аутстафінгу:
 - надання економічного обґрунтування необхідності застосування аутсорсингу, аутстафінгу, отримання погодження виборного органу первинної профспілкової організації;
 - використання аутсорсингу виключно до положень статті 39 ЗУ «Про зайнятість населення»;
 - повернення, у разі можливості, працівників, введених на умовах аутсорсингу, які виконують роботи у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також роботи за основними професіями технологічного процесу основного виробництва, на основне підприємство;
 - не перешкоджання створенню умов або діяльності профспілкової організації у суб'єктів господарювання, які були створені на базі структурних підрозділів підприємства (аутсорсинг);
 - розроблення порядку щодо рівних умов праці для залучених та штатних працівників.

Розділ 3. Нормування і оплата праці:

- схему посадових окладів подати у вигляді додатку до колективного договору (ст.97 КЗпП України, ст. 15 Закону України «Про оплату праці», ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» враховуючи вимоги ст.6 Закону України «Про оплату праці»);
- подати додатком до колективного договору Положення про преміювання (ст. 15 Закону України «Про оплату праці», ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»);
- передбачити оплату праці працівників в першочерговому порядку (ч.3 ст.15 Закону України «Про оплату праці», ст. 97 КЗпП України);
- передбачити в розділі оплату роботи у подвійному розмірі у святкові, неробочі та вихідні дні (якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку), а також надурочної роботи (у тому числі при підсумованому обліку робочого часу) (ст. 106, 107 КЗпП);
- передбачити інформування працівників про відповідні дані, які належать до періоду, за який проводиться оплата праці (ст.30 Закон України «Про оплату праці», ст.110 КЗпП України);
- передбачити виплату компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати, відповідно до вимог ст. 34 Закону України «Про оплату праці»;
- передбачити своєчасне проведення індексації заробітної плати працівникам підприємства відповідно до вимог Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078.

Розділ 5. Режим праці та відпочинку:

- подати у додатку до колективного договору Правила внутрішнього трудового розпорядку, затверджені у відповідності до ст. 142 КЗпП України;
- пункт 5.4 доповнити словами «і неробочих»;
- передбачити надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку (ч.1 ст. 84 КЗпП України, ст. 25 Закону України «Про відпустки»);
- врахувати ст. 19 Закону України «Про відпустки», відповідно до якої додаткова відпустка працівникам надається одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у