



ДЕСНЯНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ  
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

вул. Закревського, 87-Д, м. Київ, 02064, тел. (044) 530-42-22, 530-16-16  
E-mail: [upsz\\_desnrda@kmda.gov.ua](mailto:upsz_desnrda@kmda.gov.ua) Код ЄДРПОУ 37501611

06.02.23 № 36-258  
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Школа І-ІІІ ступенів № 119  
Деснянського району міста Києва

Про реєстрацію змін та доповнень  
до колективного договору

Управління соціального захисту населення Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації повідомляє, що подані на повідомну реєстрацію зміни та доповнення до Колективного договору Вашого підприємства на 2022 - 2025 роки зареєстровано, про що до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них внесено відповідний запис за № 3628/3610 від 06.02.2023.

Заступник начальника Управління –  
начальник відділу

Лариса ПЕЧОНКІНА



**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ МІЖ  
АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ  
ШКОЛИ І-ІІІ СТУПЕНІВ №119 ДЕСНЯНСЬКОГО РАЙОНУ  
МІСТА КИЄВА  
НА 2022-2025 РОКИ**

*УХВАЛЕНО  
на зборах трудового колективу  
Протокол №2  
від 03.11.2022 року*

*Київ  
2022*

## **Розділ I. Загальні положення**

Викласти в новій редакції

П. 1.10 Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу « 31 » серпня 2022р. (протокол №01), набуває чинності з дня підписання.

## **Розділ II. Термін дії Договору**

Викласти в новій редакції

П.2.1 Договір, укладений на 2022-2025 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладання нового або перегляду цього Договору.

П.2.5 Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

## **Розділ III. Соціально-економічний захист працівників**

Доповнити наступними положеннями:

п.3.4.

-відповідно до ст.49-2 Закону України « Про працю» про наступне вивільнення працівників персонально попереджати не пізніше ніж за два місяці;

-передбачити гарантії для працівників, визначених ст.42 КЗпП України на переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці ( особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком, учасникам бойових дій, інвалідам війни та іншим)

- своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції інформацію про: попит на робочу силу ( вакансії); заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або припиненням підприємств, установ, організацій скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи організації незалежно від форми власності, ви-робничості та господарювання за два місяці до вивільнення.

## **Розділ IV. Оплата праці.**

Викласти в новій редакції

Відповідно до статті 115 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором а саме: аванс до 22 числа поточного місяця; заробітна плата до 07 числа наступного місяця.

Передбачити зобов'язання щодо здійснення оплати праці працівників в першочерговому порядку відповідно до Закону України « Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати від

жовтня 2004 року «2103-IV в частині пункту 1 та підпункту 1 ) пункту 2, а саме: « дата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі йснюються власником або уповноваженим органом після виконання зобов'язань до оплати праці.

Передбачити зобов'язання щодо проведення індексації заробітної плати працівникам підприємства відповідно Закону України від 03.07.1991 року « 1282-XII « о індексацію грошових доходів населення» та Порядку проведення індексації шових доходів населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2003 року №1-

Передбачити зобов'язання щодо компенсації працівникам втрати частини обітної плати у разі виникнення на підприємстві заборгованості із виплати обітної плати, відповідно до Закону України «Про компенсації громадянам страти тини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 16 січня 2003 р. №431-

Врахувати вимоги статті 116 КЗпП України із змінами згідно Закону України « о внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 20.12.2005р.№3248-IV: Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або зноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою начених сум»

### **Розділ V. Правове забезпечення**

Доповнити наступними положеннями

П.5.1.

іезпечити гарантії для працівників на час виконання державних або громадських зв'язків з урахуванням вимог статті 119 КЗпП України

іезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків відповідно до статей 17 та 18 кону України « Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від вересня 2005 року « 2866-IV

редбачити положення щодо соціального захисту ветеранів праці відповідно станови Верховної Ради України від 11.12.2003р. № 1390-IV»Простан забезпечення 'країні встановлених чинним законодавством соціальних, економічних, правових і іституційних гарантій у сфері соціального захисту ветеранів праці»

редбачити положення щодо профілактики ВІЛ-інфекції/ СНДу та туберкульозу у юбничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із ими захворюваннями

### **Розділ VI. Охорона праці та безпека життєдіяльності працівників**

Доповнити наступні пункти

б.1

редбачити кошти для придбання куточків з охорони праці у навчальні кабінети, обів агітації та пропаганди, плакатів, пам'яток тощо.

дати наступні положення

г.17

випадку сильного алкогольного чи наркотичного сп'яніння відсторонити працівника виконання посадових обов'язків.

## Розділ VII. Надання відпусток, оздоровлення та культурне дозвілля

інкласти в новій редакції

### 7.7.4

Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 25 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 разі тимчасового перебування матері в лікувальному закладі) а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів ( стаття 73 Кодексу законів про працю України)

У наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

### 7.7

Тривалість щорічної основної відпустки:

- педагогічні працівники-56 календарних днів;
- керівники гуртків – 56 календарних днів;
- навчально-допоміжний персонал -24 календарних днів;
- особи з інвалідністю І і ІІ груп – 30 календарних днів, а особи з інвалідністю ІІІ групи – 26 календарних днів;
- особи віком до вісімнадцяти років- 31 календарний день

Зобов'язання адміністрації доповнити наступними положеннями

### 7.10.1

Надавати додаткову відпустку при народженні дитини:

матері, дружина якого народила дитину;

батькові дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови, що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права обов'язки;

матері або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють опіку над дитиною, мати чи батько якої є одиноким матір'ю (одиноким батьком).

### 7.10.2

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менше як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його перебуванням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, в який перейшов працівник.

бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або незлобно дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплачується родичам.

ДИРЕКТОР ШКОЛИ

*Савчук С.*



03.11.2022р.

ГОЛОВА ПК

*Іванова І.Л.*

Іванова І.Л.

**ВИТЯГ ІЗ ПРОТОКОЛУ № 02**  
**зборів трудового колективу**  
**школи І-ІІІ ступенів № 119**  
**Деснянського району міста Києва**  
**від 03.11.2022р.**

Присутні - члени трудового колективу (45 осіб)

*ПОРЯДОК ДЕННИЙ:*

Обговорення та прийняття змін і доповнень до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом на 2022 - 2025 роки.

*СЛУХАЛИ:*

Директора школи, Хара Л. С., яка ознайомила членів колективу зі змінами та доповненнями до колективного договору

*СЛУХАЛИ:*

Іванову І.Л., голову профспілкового комітету, яка познайомила членів колективу з новою редакцією пунктів 7 ( розділ 7), пунктів 4.1 ( розділ 4) тощо

В обговоренні прийняли участь члени колективу: Кришина І.В., Глущенко Т.І., Волкова О.В.

*УХВАЛИЛИ:*

Прийняти зміни та доповнення до колективного договору на 2022-2025 роки

Голова ПК

Секретар



І.Л.Іванова

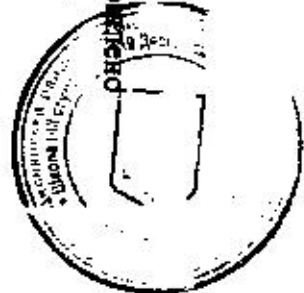
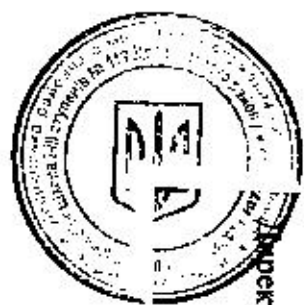
Н.І.Овчінкіова



Пронумеровано,  
проіндуковано і скріплено  
печаткою серійника.  
(п'ять сторінок)

Директор школи

*Handwritten signature*



*Handwritten mark*