УКРАЇНА
ДЕСНЯНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
просп. Червоної Калини, 29, м. Київ, 02225, тел. (044) 515 77 75, (044)515 66 66,
E-mail: rda.desnianska@kyivcity.gov.ua Код ЄДРПОУ 37415088
E-mail для електронних звернень громадян: vrzg_desnrda@kmda.gov.ua

Дитячо-юнацька спортивна школа № 1
«Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак»

Деснянська районна в місті Києві державна адміністрація повідомляє, що подані на повідомну реєстрацію зміни до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Вашої установи на 2023 - 2027 роки (вх. № 102/1283 від 26.02.2024) зареєстровано, про що до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них внесено відповідний запис за № 3703/3610 від 01.03.2024.

Керівник апарату Ольга МАШКІВСЬКА

Марія Авдошина 044 515 24 64

ДОКУМЕНТ ІТС ЄІПК СЕД АСКОД (**ПІДПИСАНО КВАЛІФІКОВАНИМ ЕЛЕКТРОННИМ ПІДПИСОМ**)

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000008D691E0029B8A400
Підписувач Машківська Ольга Володимирівна
Дійсний з 17.06.2022 10:44:21 по 17.06.2024 10:44:21

Деснянська районна в місті Києві державна адміністрація

102-1020 від 01.03.2024

ЗМІНИ до
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ №1 КИЇВСЬКОГО МІСЬКОГО ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ТОВАРИСТВА «СПАРТАК» на 2023-2027 РОКИ

Погоджено загальними зборами трудового колективу працівників ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ №1 Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак»

Повноважний представник

_____ Т. Усик

Директор ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ №1 Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак»

_____ О. Зубков

УКРАЇНА * м.Київ * ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКА СПОРТИВНА ШКОЛА №1 * КИЇВСЬКОГО МІСЬКОГО ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ТОВАРИСТВА "СПАРТАК" Ідентифікаційний код 33780929

ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ

до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ №1 «КИЇВСЬКОГО МІСЬКОГО ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ТОВАРИСТВА «СПАРТАК»
на 2023-2027 РОКИ

Ухвалено на зборах трудового колективу
ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ №1 «Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак»
_____ О. Зубков
"8" 02 2024 р.

Про внесення змін і доповнень до Колективного Договору між адміністрацією та трудовим колективом ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ №1 «КИЇВСЬКОГО МІСЬКОГО ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ТОВАРИСТВА «СПАРТАК» на 2023-2027 РОКИ

Керуючись нормами статті 9, 15 Закону України «Про колективні договори та угоди» та враховуючи складну ситуацію, пов'язану з військовим станом нашої держави, ДОМОВИЛИСЯ про внесення змін до Колективного Договору між адміністрацією та трудовим колективом ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ №1 «КИЇВСЬКОГО МІСЬКОГО ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ТОВАРИСТВА «СПАРТАК» на 2023-2027 РОКИ

1. Загальні положення

Доповнити в наступній редакції

Колективній договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду. В разі зміни власника реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи)умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

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

2. Розділ 1. «Виробничі та трудові відносини»:

п.5.2 викласти в наступній редакції

Згідно п.4 ч3 ст.50 ЗУ «Про зайнятість населення»: «Своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, шо реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої

влади із забезпеченням 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 звільнення працівників у зв'язку з змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацію або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скорочення чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до звільнення».

п.5.5. викласти в наступній редакції
Не розривати трудовий договір з ініціативи адміністрації з працівниками, перед якими не погашена заборгованість по заробітній платі та іншим виплатам, що здійснюються згідно з чинним законодавством.
Надати переважне право на залишення на роботі при звільнені працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (особам, в сім'ях яких немає інших працівників з самостійним заробітком, учасникам бойових дій, інвалідам війни та іншим)

Додати
5.11. Адміністрація повинна забезпечити рівні права та можливостей жінок і чоловіків відповідно до статей 17 та 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

3. Розділ 2. «Оплата праці»:

п. 8.3. викласти в наступній редакції
Виплачувати заробітну плату не рідше двох разів на місяць – через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів (згідно ст. 115 КЗпП України). У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або не робочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ст. 115 КЗпП України). Заробітна плата за першу половину місяця нараховувати та виплачувати у розмірі не менше 50% заробітної плати за відпрацьований період. За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків на вказаний ними рахунок з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок ДЮСШ №1 (ст. 24 Закону України „Про оплату праці").

п. 8.4. викласти в наступній редакції
У випадках законодавчого підвищення мінімальної заробітної плати та посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, працівникам ДЮСШ №1 проводиться перерахунок заробітної плати. Згідно ст.116 КЗпП Украйни: при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організацій, проводиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівнику при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.
В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільнені, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

4. Розділ 3. «Охорона праці»:

доповнити наступними пунктами, та додатком №7
10.6. Визначити робочі місця з важкими та шкідливими умовами праці, провівши їх атестацію.
10.7. Забезпечити навчання керівника та відповідальних осіб з питань охорони праці.
10.8. Керівник та відповідальні особи з питань охорони праці повинні забезпечити надійність та безпечну експлуатацію будівель, споруд, та інженерних мереж.
10.9. Підставою для відсторонення працівника від роботи є Акт огляду працівника на встановлення факту сп'яніння, оформлений медичним працівником медпункту, або Протокол огляду особи на стан сп'яніння, виданий відповідним закладом охорони здоров'я, який встановив факт перебування працівника у стані сп'яніння.
10.10. Для профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями відповідно, а також охорони праці, соціального захисту та обов'язкового спеціального страхування на випадок ВІЛ-інфекцією з урахуванням потреб працівників у контексті ВІЛ-інфекції/СНІДу, відповідно до ПОЛОЖЕННЯ про Національну раду з питань протидії туберкульозу та ВІЛ- інфекції СНІДу. затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.07 № 926 «Деякі питання протидії туберкульозу та ВІЛ-інфекції/СНІДу» постаратися виявити її на ранній стадії розробити та виконувати заходи щодо профілактики від ВІЛ/СНІДу чи туберкульозної інфекції, а саме: проходити планову щорічну диспансеризацію та флюорографію, тестування на ВІЛ тощо, які здатні виявити хворобу до початку ускладнень та убезпечити інших людей від зараження. Найпростіші, але найважливіші способи профілактики захворювання -- це здоровий спосіб життя, відсутність хронічного психоемоційного стресу, хороший сон і якісне харчування» (додаток № 7 до цього Договору).

5. Розділ 4. «Соціальний розвиток»:
Додати:
12.14. Згідно Закону України «Про відпустки» 19-1 одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається 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).
Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті.
Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим частини першої цієї статті.
Відпустка при народженні дитини надається власником або уповноваженим ним органом особам, зазначеним у пунктах 1-3 частини першої цієї статті, на підставі письмової заяви відповідної особи.
Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати власнику або уповноваженому ним органу копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.
Надання відпустки при народженні дитини здійснюється відповідно до Порядку затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2021 р. №693.
12.15. Оплата інших видів відпусток, передбачених колективним договором та угодами, трудовим

договором, проводиться за рахунок бюджетних коштів, оплата цих відпусток провадиться в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел. (стаття 23 Закону України «Про відпустки").

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ №1 «Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак»
_____ О. Зубков
“ 8 ” 02 _____ 2023 р.

Додаток №7
до колдоговору ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ №1 «Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак» 2023-2027 рр.

ПОЛОЖЕННЯ
про профілактику ВІЛ-інфекції /СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.
1-1. Визнання ВІЛ /СНІДу та туберкульозу трудовою проблемою. Проблема ВІЛ /СНІДу та туберкульозу є трудовою проблемою і повинна розглядатися як будь-яка інша проблема, пов'язана із захворюванням/умовами праці працівника. Таке тлумачення проблеми ВІЛ/СНІДу та туберкульозу важливе не лише тому, що дана проблема стосується працівників, але й тому, що робоче місце, будучи частиною осередку суспільства, повинно відігравати важливу роль у загальній боротьбі з епідемією та її наслідками.

.2. НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ.
Згідно з принципами забезпечення гідних умов праці та дотримання прав людини, а також визначення гідності ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД або Туберкульоз, не повинно бути ніякої дискримінації по відношенню до працівників у зв'язку із дійсним або приписуваним ВІЛ-інфікуванням чи туберкульозом. Дискримінація та стигматизація ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД, туберкульоз осіб перешкоджає діям, спрямованим на попередження цієї епідемії.
1.3. Тендерна рівність.
Слід визначити важливість врахування тендерних аспектів проблеми ВІЛ/СНІДу та туберкульозу. Жінки швидше можуть стати жертвами інфекції та більшою мірою постраждати від епідемії ВІЛ/СНІДу, туберкульозу, ніж чоловіки, із тендерна дискримінація в суспільстві, чим більш нестабільне соціальне становище жінки, тим більша її уразливість до ВІЛ-інфекції та туберкульозу. Тому більш рівноправні тендерні відносини, більш широкі можливості боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом та попередження ВІЛ- інфекції та туберкульозом вкрай необхідності.

1.4. Безпечні умови праці.
Усі зацікавлені сторони повинні, настільки це можливо, сприяти створенню безпечних умов праці з метою попередження поширення ВІЛ- інфекції та туберкульозу відповідно до положень Конвенції №155 про безпеку та гігієну праці і виробниче середовище (1981р.). Безпечні умови праці передбачають збереження оптимального стану фізичного та розумового здоров'я на роботі для виконання трудових обов'язків, а також адаптації роботи до можливостей працівників у світлі стану їхнього фізичного Й морального здоров'я.
1.5. Соціальний діалог.
Успішна реалізація політики Й програм боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом потребує об'єднання зусиль та довіри між роботодавцями, працівниками її їх представниками та урядом, із активним залученням, у разі потреби, ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД та туберкульоз працівників, та постраждалих від епідемії.

2. РОБОТОДАВЦІ І ЇХ ОРГАНІЗАЦІЇ.
2.1. Колективний договір.
Роботодавець повинен дотримуватися національного законодавства та практики ведення переговорів із працівниками та їх представниками щодо умов зайнятості й праці у світлі питань, пов'язаних з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, а також прагнути включення положень про захист від ВІЛ/СНІДу та туберкульозу та його профілактику, в колективний договір.
2.2. Просвітництво та навчання.
Роботодавець після консультацій із працівниками і їх представниками, повинен проводити та підтримувати програми на підприємстві, спрямованої на інформування, просвітництво й навчання із питань профілактики ВІЛ/СНІДу та туберкульозу, догляду за хворими та їх підтримки, а також проведення політики боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, включаючи заходи з усунення дискримінації ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД або постраждалих від ВІЛ/СНІДу працівників, туб. інфікованих, а також надання спеціальної допомоги й виплат для персоналу.
2.3. Кадрова політика.
Роботодавець не повинен проводити чи допускати проведення будь-якої кадрової політики або вжиття дискримінаційного характеру стосовно ВІЛ- інфікованих, хворих на СНІД, туб. інфікованих або постраждалих працівників.
2.4. Просвітництво та навчання.
Працівники повинні використовувати потенціал існуючої профспілкової організації, а також можливості для розповсюдження інформації про ВІЛ/СНІД та туберкульоз серед працівників і розробляти навчальні матеріали та форми роботи, найбільш прийнятні для працівників 1 їх сімей, включаючи поширення постійно поновлювальної інформації про їх права й пільги.

3. ПРОФІЛАКТИКА ШЛЯХОМ ІНФОРМУВАННЯ
ТА ПРОСВІТНИЦТВА.
3.1. Інформаційні та просвітницькі програми на підприємствах є важливим засобом боротьби з поширенням епідемії та розвитку більш терпимого ставлення до ВІЛ-інфікованих, туб. інфікованих працівників. Ефективне просвітництво допомагає навчити працівників захищати себе від ВІЛ та туб. інфекцій. Такі заходи можуть значно знизити тривогу та нетерпимість у ставленні до хворих із зведенням до мінімуму збоїв у роботі й викликати зміни у стосунках між людьми та їх поведінці. Такі програми повинні розроблятися у консультаціях між роботодавцями з метою забезпечення підтримки на найвищих рівнях і максимального залучення всіх зацікавлених сторін. Інформаційні та
просвітницькі матеріали повинні представлятися у різних формах, не покладаючись лише на друкований формат, але при необхідності, вдаючись до дистанційного навчання. Програми

повинні бути цільовими та підібраними відповідно до віку, статі, сексуальної організації, галузевих особливостей 1 поведінкових факторів ризику, цільової аудиторії, а також культурного контексту.

3.2. Тренерами повинні бути люди, яким працівники довіряють та яких поважають. Особливо ефективним виявилося залучення до розроблення та реалізації програм тренерів із числа колег по роботі, а також ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД осіб, туб. інфікованих.

4. КОНТРОЛЬ ЗА ІНФЕКЦІЄЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ.

4.1. Роботодавець, працівники, демонструючи позитивний та уважний підхід, повинні спільно розробляти політику боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, яка б врахувала їх потреби та забезпечувала необхідну рівновагу. Така політика повинна бути підтримана на найвищому рівні і бути прикладом вирішення проблеми поширення ВІЛ/СНІДу та туберкульозу.

Директор ДЮСШ №1 **Олександр ЗУБКОВ**

ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКА СПОРТИВНА ШКОЛА №1 * м.Київ * УКРАЇНА *
"КИЇВСЬКОГО МІСЬКОГО ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ТОВАРИСТВА "СПАРТАК"
Ідентифікаційний код 33780929

ПРОТОКОЛ № 1
загальних зборів трудового колективу
працівників дитячо-юнацької спортивної школи №1
Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак»

м. Київ

09 лютого 2024 року

Присутні члени трудового колективу: Зубков О.В., Усик Т.В., Моторенко Г.І. ВиноградІ.В., Гуцевич В.М., Шевченко Л.П., Максьом В.Г.,
Відсутні: Пурєхова О.Г.
Запрошені: Дорохова Л.П. – головний фахівець КМО ФСТ «Спартак»
Головуючий - Л.П. Шевченко
Секретар – Т.В. Усик

Засідання загальних зборів трудового колективу працівників дитячо-юнацької спортивної школи №3 Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак»

Порядок денний:

1. Про затвердження змін до Колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом дитячо-юнацької спортивної школи №1 Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак» на 2023-2027 роки.

По першому питанню порядку денного:
Слухали: Шевченко Л.П., яка запропонувала схвалити зміни до Колективного договору на 2023-2027 роки в редакції трудового колективу дитячо-юнацької спортивної школи №1 Київського міського фізкультурно-спортивного товариства «Спартак».
Відбулося обговорення даного питання.
Ухвалили: зміни до Колективного договору – затвердити.
Голосували: одноголосно «за».

Голосували: одноголосно «за».

Головуючий _____ Л.П. Шевченко

Секретар _____ Т.В. Усик

Зубков О.В.

УКРАЇНА * ДИТЯЧО-ЮНІЦЬКА СПОРТИВНА ШКОЛА №1 * м.Київ *

"КИЇВСЬКОГО МІСЬКОГО ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО ТОВАРИСТВА "СПАРТАК"

Ідентифікаційний код 33780929

9 сторінок