



УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМПЕТ



УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ
АДМІНІСТРАЦІЇ КИЇВСЬКОГО РАЙОНУ

вул. Сумська, 78, м. Харків, 61002, тел. (057) 700 14 98, факс (057) 700 00 79
E-mail: 03196601@mail.gov.ua, код ЄДРПОУ 03196601

№ _____
На № _____

Генеральному директору
комунального підприємства
«ХАРКІВВОДОКАНАЛ»
ПАНОВУ В.В.

Шановний Віталіє Володимировичу!

На Ваш лист від 22.02.2023 № 01-01-23/688-23 Управління соціального захисту населення адміністрації Київського району Харківської міської ради повідомляє, що надані Вами для повідомної реєстрації зміни до колективного договору зареєстровані 22.02.2023, реєстраційний номер 9.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», на виконання вимог п. 3 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 № 768) колективний договір Вашого закладу внесений до реєстру галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них.

Заступник начальника Управління

Н. Л. ХОХЛОВА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ МІСТА

КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ХАРКІВВОДОКАНАЛ»

вул. Шевченка, 2, м. Харків, 61013
р/р UA 03307123000026001010172441
«ПАТ «БАНК ВОСТОК», код ЄДРПОУ 03361715
тел.: +38 (057) 712-15-21
e-mail: office@vodokanal.kharkov.ua
http://vodokanal.kharkov.ua



KHARKIV CITY COUNCIL

DEPARTMENT FOR MUNICIPAL
MAINTENANCE

COMMUNAL ENTERPRISE
«KHARKIVVODOKANAL»

2, Shevchenko Str., Kharkiv, 61013
p/a UA 03307123000026001010172441
PJSC «BANK VOSTOK», EDRPOU 03361715
tel.: +38 (057) 712-15-21
e-mail: office@vodokanal.kharkov.ua
http://vodokanal.kharkov.ua

22.02.2019 № 01-01-13/612-13

на № _____

*Гордимко Н. Г. (підп.)
буле роботи
Дел.*

Начальнику Управління
соціального захисту населення
адміністрації Київського району
Харківської міської ради
Вірі ЦЕПКО

Шановна Віро Григорівно!

Просимо Вас зареєструвати зміни та доповнення до колективного договору на 2019-2022 рр. між адміністрацією та трудовим колективом (первинною профспівковою організацією) КП «Харківводоканал», що знаходиться за адресою: 61013, м. Харків, вул. Шевченка, 2.

Колективний договір на 2019-2022 рр. підписали: представник адміністрації – Генеральний директор КП «Харківводоканал» Панов Віталій Володимирович (контактний телефон: 712-15-21) та представник трудового колективу – голова первинної профспівкової організації КП «Харківводоканал» Муравйова Наталія Володимирівна (контактний телефон: 734-91-82). Підприємство зареєстроване у Київському районі м. Харкова.

Галузь (основний вид діяльності) – забір, очищення, постачання води та водовідведення.

Форма власності – комунальне підприємство.

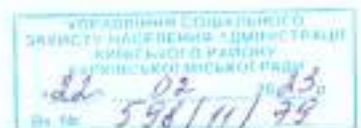
Загальна чисельність працівників – 5874.

Дозволяю оприлюднювати повністю текст змін та доповнень (згідно п.7 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 №768):

Генеральний директор

Муравйова Наталія 734-91-82

Віталій ПАНОВ



00003534

ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між адміністрацією та трудовим колективом
(первинною профспілковою організацією)
Комунального підприємства «Харківводоканал»

Схвалено на спільному засіданні
адміністрації та профкому
первинної профспілкової організації
КП «Харківводоканал»
07 лютого 2023 р.
Протокол № 141

ХАРКІВ

2023

2

Зміни до Колективного договору між адміністрацією та
трудовим колективом комунального підприємства «Харківводоканал»
на 2019-2022 рр.

1. Розділ I «Загальні положення»

- доповнити підпунктом 1.1 в такій редакції:

«У період воєнного стану діють норми КЗпП з урахуванням положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі — Закон № 2136)».

- доповнити підпунктом 16.1 в такій редакції:

«На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43,44 Конституції України»;

- останній абзац пункту 18 викласти в такій редакції:

«Час навчання у вищих і середніх навчальних закладах, профтехучилищах та інше, час перебування в тривалому відрядженні за кордоном, час призупинення дії трудового договору, коли працівник фактично не працював, час тривалої відпустки без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану до стажу безперервної роботи для одноразової виплати (одноразової допомоги) не включається».

- доповнити пунктом 19 в такій редакції:

« На час дії воєнного часу дія окремих положень Колективного договору за ініціативою Адміністрації може бути зупинена».

2. Розділ III «Режим праці та відпочинку»

- пункт 1 викласти у наступній редакції:

«Режим праці та відпочинку регулюється главами IV і V Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) зі змінами та доповненнями, Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 №504/96-ВР зі змінами та доповненнями, Законом № 2136, п. 6 ст. 69 Господарського кодексу України, Правилами внутрішнього трудового розпорядку (Додаток 1).

У період дії воєнного стану Адміністрація 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.

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».

- пункт 2 доповнити підпунктом 2.4. в такій редакції:

«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;

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин;

У період дії воєнного стану не залучати без крайньої необхідності до роботи в нічний час: вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до одного року, осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана робота.»

- пункт 11 доповнити такими абзацами:

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

У період дії воєнного стану Адміністрація 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 період дії воєнного стану Адміністрація 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;

Протягом періоду дії воєнного стану Адміністрація на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки»;

У період дії воєнного стану Адміністрація 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»;

Для отримання такої відпустки працівник, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, звертається до роботодавця з відповідною заявою, в якій обов'язково має бути визначеною тривалість такої відпустки, але не більше ніж 90 календарних днів. Також зазначається, що працівник має підтвердити той факт, що він «виїхав за межі території України» або «набув статусу внутрішньо переміщеної особи». Загальна тривалість відпусток (частин) яку працівник може вимагати надати відповідно до цієї норми не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану;

У разі повернення працівника, який перебуває у відпустці відповідно до частини 4 статті 12 цього Закону, на територію України, виходячи із умов її

надання цієї відпустки, вважається, що особа втрачає право вимагати продовження такої відпустки».

- пункт 17 викласти в такій редакції:

«На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша статті 65, частина третя-п'ята статті 67 та статті 71-73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України».

3. Додаток № 1 Розділ II Порядок прийому і звільнення працівників Правил внутрішнього трудового розпорядку

- абзац 3 пункту 3 викласти у такій редакції:

«При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників;

- пункт 3 доповнити абзацом 4 такого змісту:

«З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідома, Адміністрація може укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника».

У зв'язку з цим абзац 4 вважати відповідно абзацом 5.

- пункт 5 викласти у наступній редакції:

«До початку роботи, відповідно до умов укладеного трудового договору, або при переведенні у встановленому порядку на іншу роботу, Адміністрація зобов'язана:

- ознайомити працівника з дорученою роботою, роз'яснити його права та обов'язки, з умовами та оплатою праці, місцем роботи (інформацією про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), датою початку виконання роботи, відповідними інструкціями, правилами, технологічними картами та ін.;

- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними засобами;

- з наявністю на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і Колективного договору — під підпис;

- ознайомити працівника з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, умовами встановлення режиму роботи, тривалістю робочого часу і відпочинку, тривалістю щорічної відпустки, Колективним договором, Статутом підприємства, Положенням про підрозділ, посадовою (робочою) інструкцією, Антикорупційною програмою КП «Харківводоканал», з інформацією про порядок обробки персональних даних працівників;

- провести інструктаж працівника з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці, пожежної та техногенної безпеки.

- повідомити про можливість професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

- ознайомити з процедурою та про встановлені Кодексом законів про працю України строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і Адміністрація».

- пункт 9 доповнити абзацами 3-7 в такій редакції:

«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);

Допускається звільнення працівника з ініціативи Адміністрації у період дії воєнного стану та 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;

У період дії воєнного стану допускається припинення дії трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд;

Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:

- 1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;
- 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності)».

- доповнити пунктом 15 в такій редакції:

«Призупинення дії трудових договорів з працівниками під час воєнного стану передбачена статтею 12 Закону № 2136;

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 не тягне за собою припинення трудових відносин;

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 роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб;

Під час призупинення дії трудового договору працівник фактично не працює, не отримує допомогу по державному соціальному страхуванню і за ним не зберігають середній заробіток. Період призупинення дії трудового договору не зараховується до стажу роботи для щорічної основної відпустки;

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України».

- доповнити пунктом 16 в такій редакції:

«Обмін документами з працівниками підприємства у період дії воєнного стану за необхідності може здійснюватися шляхом використання засобів телекомунікаційного зв'язку (електронна пошта, «Вайбер», «Телеграм» тощо).

Працівник підприємства надсилає керівнику відповідного структурного підрозділу заяву про відпустку, звільнення чи іншу кадрову дію, використовуючи засоби телекомунікаційного зв'язку. В заяві слід обов'язково вказати вид засобу телекомунікаційного зв'язку з працівником: номер телефону, електронну пошту, «Вайбер», «Телеграм» або інший засіб. Заява, яка надійшла на підприємство засобами телекомунікаційного зв'язку вважається оригіналом;

У відповідь на заяву, після виконання всіх встановлених процедур по її оформленню, Відділ управління персоналом (далі – ВУП) надсилає працівнику на електронну пошту, Вайбер, Телеграм тощо фотографію підписаного та зареєстрованого наказу;

Отримавши фотоповідомлення про ознайомлення від працівника, ВУП роздруковує його та зберігає з відповідним наказом;

В окремих випадках, для підтвердження факту доведення інформації до відома працівника, ВУП складає протокол про ознайомлення працівника з відповідним наказом».

4. Додаток № 1 Розділ V. Основні обов'язки Адміністрації Правил внутрішнього трудового розпорядку

- доповнити пункт 1 абзацом такої редакції:

«- адміністрація зобов'язана вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)».

Заступник Генерального директора –
директор Фінансово-економічного
департаменту



Яна ХАЙЛО

7

Зміни до Колективного договору між адміністрацією і трудовим
колективом комунального підприємства «Харківводоканал»
на 2019 – 2022 рр.

Внести зміни до IV розділу «Оплата праці»:

1. Доповнити перелік найменувань посад п. 32 додатку 4 до Положення про організацію оплати праці працівників КП «Харківводоканал» наступними словами «службовець на складі (комірник)».

2. Доповнити перелік найменувань посад п. 25 додатку 5 до Положення про організацію оплати праці працівників КП «Харківводоканал» наступними словами «службовець на складі (комірник)».

Заступник Генерального директора –
директор Фінансово-економічного
департаменту



Яна ХАЙЛО

Зміни до Колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом комунального підприємства «Харківводоканал» на 2019 – 2022 рр.

1. Внести зміни до V розділу «Соціальні пільги і компенсації»

п. 1.1 Здійснювати преміювання працівників грошовими преміями при безперервному стажі трудової діяльності на підприємстві:

- 25 років – 1000,00 грн.
- 30 років – 1500,00 грн.
- 35 років – 2000,00 грн.
- 40 років – 2500,00 грн.
- 45 років – 3000,00 грн.
- 50 років – 3500,00 грн.
- 55 років – 4000,00 грн.

п. 1.2 Здійснювати преміювання працівників грошовими преміями або цінними подарунками при досягненні віку 50,55,60,65,70,75 і кратне 5 років в розмірі коштів, передбачених на ці цілі при безперервному стажі років:

- від 10 років – 1000,00 грн.
- від 20 років – 1500,00 грн.
- від 30 років – 2000,00 грн.
- понад 35 років – 2500,00 грн.

п. 17 Викласти в такій редакції

Рішення про призначення допомоги по тимчасовій втраті працездатності, вагітності та пологах, допомоги на поховання приймають уповноважені особи призначені наказом керівника та оформлюють відповідним документом.

2. Внести зміни до «Положення про присвоєння звання «Ветеран праці КП «Харківводоканал»»

9

Додати п. 4 При досягненні ювілейного віку ветеран праці, який не працює на підприємстві, нагороджується грамотою підприємства та здійснюється грошова виплата за рахунок профспілкового бюджету в залежності від стажу роботи на підприємстві:

від 35 років – 1000,00 грн.

від 50 років – 1500,00 грн.

Заступник Генерального директора –
директор Фінансово-економічного
департаменту



Яна ХАЙЛО

2. Dlouhý, J. a. s.
K. Dlouhý, J. a. s.
9. (2011. rok)

1. 1. 2011
1. 1. 2011
1. 1. 2011
1. 1. 2011
1. 1. 2011

1. 1. 2011
1. 1. 2011
1. 1. 2011
1. 1. 2011
1. 1. 2011

Витяг із протоколу № 141
спільного засідання адміністрації та профкому
первинної профспілкової організації КП «Харківводоканал»

від 07 лютого 2023 року

ПРИСУТНІ:

члени профкому: Муравйова Н.В., Лукашенко Л.В., Завада С.В., Пузіков В.І., Близнюк О.Л., Дмитренко І.О., Волошина І.М., Христосова О.Ю., Кофанов О.М., Форись Т.Л., Марченко В.М., Пальваль Т.В., Андрієнко Л.О., Першина О.О., Бабич О.Г., Кудря О.В., Сірко Н.А., Качанова Н.В., Солодай Т.Р.

від адміністрації: Хайло Я.М. – заступник Генерального директора – директор Фінансово-економічного департаменту, Мірошніченко Т.Г. – заступник директора Фінансово-економічного департаменту, Челапко Н.О. – начальник відділу праці та заробітної платні Фінансово-економічного департаменту, Прусакова О.П. – начальник відділу управління персоналом, Черняк Л.М. – керівник групи обліку персоналу відділу управління персоналом, Гнатовська В.О. – юрисконсульт Департаменту правового забезпечення, Ткаченко Г.І. – начальник Адміністративно-господарського управління, Єр'оміна О.Є. – начальник відділу охорони праці.

СЛУХАЛИ: Про затвердження змін та доповнень до колективного договору на 2019-2022 рр. між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Харківводоканал».

ПОСТАНОВИЛИ: Затвердити зміни та доповнення до колективного договору на 2019-2022 рр. між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Харківводоканал».

Що відповідає реалізації мети завдань та напрямів діяльності профспілки.
Прийнято одногосно.

Голова ППО
КП «Харківводоканал»



Наталія МУРАВЙОВА