



УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМПІТЕТ



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

18.12.2023 № 5185/14/80

На № _____

Директору комунального підприємства електромереж зовнішнього освітлення «МІСЬКСВІТЛО»
Харківської міської ради
КУЯНУ О. В.

Шановний Олексіє Васильовичу!

Управління соціального захисту населення адміністрації Київського району Харківської міської ради, на лист від 11.12.2023 № 559 повідомляє що надані Вами для повідомної реєстрації зміни до колективного договору зареєстровані 18.12.2023, реєстраційний номер 83.

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) зміни до колективного договору Вашого підприємства внесені до реєстру галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них.

Начальник Управління

В.Г. ЦЕПКО

Горзменко Н.І.
Деле роботи
В.Г.

УКРАЇНА



ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА

ДЕПАРТАМЕНТ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

КОМУНАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО ЕЛЕКТРОМЕРЕЖ
ЗОВНІШНЬОГО ОСВІТЛЕННЯ
«МІСЬКСВІТЛО»
ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

Л. 12 2023 р. № 559

Начальнику управління
соціального захисту населення
адміністрації Київського району
Харківської міської ради
В. Г. Цепко

Шановна Віро Григорівна!

Просимо Вас зареєструвати зміни до колективного договору на 2020-2022 роки між адміністрацією та трудовим колективом КП «Міськсвітло» ХМР, що знаходиться за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 96. Зміни до колективного договору підписали: представник адміністрації – директор Куян Олексій Васильович (тел. 7041420) та представник трудового колективу – начальник структурного підрозділу, профорганізатор Марков Йосип Васильович (тел. 3401182).

Підприємство зареєстровано у Київському районі м. Харкова.

Форма власності – комунальна

Загальна чисельність працівників- 178 чоловік.

Дозволяємо оприлюднювати повністю текст змін до колективного договору (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 КМУ від 21.08.2019 №768).

Директор



О.В. Куян

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ КІЇВСЬКОГО РАЙОНУ ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ	
« 15 »	12 20 23 р.
Вх. №	4656/11/79

в.п. 18.12.23

1

З М І Н И Д О К О Л Е К Т И В Н О Г О Д О Г О В О Р У
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ І ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ КОМУНАЛЬНОГО
ПІДПРИЄМСТВА ЕЛЕКТРОМЕРЕЖ ЗОВНІШНЬОГО ОСВІТЛЕННЯ
“МІСЬКСВІТЛО” ХАРКІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
НА 2020-2022 РОКИ

Схвалено на конференції
трудового колективу
від 06.12.2023
Протокол № 6

м. Харків
2023р

Відповідно до Закону України “Про колективні договори та угоди” адміністрація підприємства в особі директора підприємства **Куяна Олексія Васильовича** з однієї сторони, і трудовий колектив підприємства в особі профорганізатора КП «Міськесвітло» ХМР **Маркова Йосипа Васильовича** з іншої сторони, уклали цю додаткову угоду про наступне:

1. Розділ IV «Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку» доповнити пунктами 4.16 та 4.17 та викласти їх в такій редакції:

4.16. У разі встановлення для окремих працівників дистанційного режиму роботи, Адміністрація зобов'язується створити рівні умови роботи як для працівників, які працюють дистанційно, так і для тих, хто працює на робочому місці на Підприємстві.

4.17 За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються гарантії, визначені чинним законодавством.

2. Доповнити колективний договір Розділом VII¹ ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) та викласти у такій редакції:

7.1¹. Роботодавець у межах компетенції зобов'язується:

1) забезпечити виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;

2) правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

3) забезпечити безпеку і захист фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

4) у разі спричинення шкоди здоров'ю працівника, причиною якого став мобінг(цькування), що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування;

5) Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя;

6) Заборонити:

Відповідно до Закону України “Про колективні договори та угоди” адміністрація підприємства в особі директора підприємства **Куяна Олексія Васильовича** з однієї сторони, і трудовий колектив підприємства в особі профорганізатора КП «Міськесвітло» ХМР **Маркова Йосипа Васильовича** з іншої сторони, уклали цю додаткову угоду про наступне:

1. Розділ IV «Режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку» доповнити пунктами 4.16 та 4.17 та викласти їх в такій редакції:

4.16. У разі встановлення для окремих працівників дистанційного режиму роботи, Адміністрація зобов'язується створити рівні умови роботи як для працівників, які працюють дистанційно, так і для тих, хто працює на робочому місці на Підприємстві.

4.17 За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються гарантії, визначені чинним законодавством.

2. Доповнити колективний договір Розділом VII¹ ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ) та викласти у такій редакції:

7.1¹. Роботодавець у межах компетенції зобов'язується:

- 1) забезпечити виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;
- 2) правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;
- 3) забезпечити безпеку і захист фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;
- 4) у разі спричинення шкоди здоров'ю працівника, причиною якого став мобінг(цькування), що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування;
- 5) Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя;
- 6) Заборонити:

встановлених чинним законодавством. При комплектуванні кадрами і просуванні працівників по службі роботодавець повинен дотримуватись принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

Забороняється нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників; не допускається нерівність в оплаті праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однаковій праці, неоднакові умови праці та умови організації робочого часу працівників; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги.

7.2². Забороняється дискримінація за сімейним станом, сімейними обов'язками.

Забезпечити жінкам і чоловікам можливість вести трудову діяльність без перешкоджання виконанню сімейних обов'язків.

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері 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 тривалого 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 прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю, визначеною Законом України «про відпустки».

7.3². Забезпечити гендерну рівність у сфері праці з дотриманням принципу недискримінації, спрямованого, зокрема, на врегулювання потенційно конфліктних ситуацій, спричинених дискримінацією.

7.4². Створити на підприємстві умови праці, у яких жінки і чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі.

7.5². В окремих випадках, за заявою працівника, може встановлюватись неповний робочий день чи тиждень, за наявності законодавчо визначених підстав.

7.6². Звернення працівників щодо сексуальних домагань та домагань, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають працівників, подаються до Адміністрації і розглядаються комісією з трудових спорів.

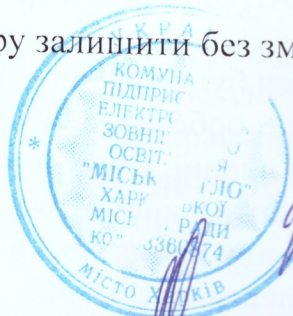
4. Вищенаведені зміни до Колективного договору набирають чинності з

06.12.2023р.

5. Всі інші пункти Колективного договору залишити без змін

Директор КП «Міськесвітло»

Профорганізатор КП «Міськесвітло» ХМР



Пронумеровано, прошнуровано,
скріплено підписом та
печаткою 2 (два) аркуші
Директор
Куян О. В.

О.В. Куян

Й.Б.Марков

встановлених чинним законодавством. При комплектуванні кадрами і просуванні працівників по службі роботодавець повинен дотримуватись принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс.

Забороняється нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників; не допускається нерівність в оплаті праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однаковій праці, неоднакові умови праці та умови організації робочого часу працівників; нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги.

7.2². Забороняється дискримінація за сімейним станом, сімейними обов'язками.

Забезпечити жінкам і чоловікам можливість вести трудову діяльність без перешкоджання виконанню сімейних обов'язків.

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері 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 тривалого 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 прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю, визначеною Законом України «про відпустки».

7.3². Забезпечити гендерну рівність у сфері праці з дотриманням принципу недискримінації, спрямованого, зокрема, на врегулювання потенційно конфліктних ситуацій, спричинених дискримінацією.

7.4². Створити на підприємстві умови праці, у яких жінки і чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі.

7.5². В окремих випадках, за заявою працівника, може встановлюватись неповний робочий день чи тиждень, за наявності законодавчо визначених підстав.

7.6². Звернення працівників щодо сексуальних домагань та домагань, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають працівників, подаються до Адміністрації і розглядаються комісією з трудових спорів.

4. Вищенаведені зміни до Колективного договору набирають чинності з

06.12.2023р.

5. Всі інші пункти Колективного договору залишити без зміни.

Директор КП «Міськесвітло»

Профорганізатор КП «Міськесвітло» ХМР



Пронумеровано, прошнуровано,
скріплено підписом та
печаткою 2 (два) аркуші
Директор
Куян О. В.

О.В. Куян

І.В.Марков

**Зборів комісії
про ведення колективних переговорів з питань внесення змін до колективного договору
КП «Міськесвітло» ХМР**

м. Харків

«06» грудня 2023 року

Присутні:

Голова комісії КП «Міськесвітло» ХМР

Тимченко Наталя Олександрівна

Члени комісії:

Суворова Валентина Віталіївна

Даренський Ф.І. (відсутній у зв'язку зі службовою потребою)

З боку професійного комітету:

Профорганізатора підприємства

Марков Йосип Васильович

Заступник профорганізатора підприємства

Манакин Віктор Євгенійович (відсутній, причина у зв'язку з важкими погодними умовами на аварійному виїзді по усуненню наслідків непогоди)

Секретар зборів:

Краніна Ольга Вікторівна

Порядок денний:

- 1.) Затвердження та підписання змін до колективного договору.

СЛУХАЛИ:

Голову комісії з ТС КП «Міськесвітло» ХМР Тимченко Н.О.

- 1.) Відкрила засідання, наголосила про те, що представниками трудового колективу було одностайно прийнято запропоновані зміни до колективного договору з врахуванням вимог встановлених ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ЗУ України Щодо запобігання та протидії мобінгу (цькування), а також мобілізованих працівників та працівників які знаходяться на дистанційній роботі).
- 2.) Враховуючи це, пропонується профорганізатору підприємства підписати зміни до колективного договору.

Профорганізатор «КП «Міськесвітло» Марков Й.В. висловив згоду щодо підписання змін до колективного договору.

ВИРІШИЛИ:

З врахуванням зазначеного, підписати зміни до колективного договору зі сторони підприємства Директору КП «Міськесвітло» ХМР Куяну Олександр Васильовичу, представник з боку колективу - профорганізатору КП «Міськесвітло» ХМР Маркову Йосипу Васильовичу.

Підпис сторін:

Голова комісії КП «Міськесвітло» ХМР

Тимченко Наталя Олександрівна

Члени комісії:

Суворова Валентина Віталіївна

З боку професійного комітету:

Профорганізатор КП «Міськесвітло» ХМР

Марков Йосип Васильович

Секретар:

Краніна Ольга Вікторівна



ВИПИСКА З ПРОТОКОЛУ № 6

Зборів комісії про ведення колективних переговорів з питань внесення змін до колективного договору КП «Міськсвітло» ХМР

На збори комісії запрошено : 6 осіб;
Присутні : 4 осіб

Порядок денний:

1. Затвердження та підписання змін до колективного договору підприємства на 2020-2022 р.р.

СЛУХАЛИ:

Голову комісії з трудових спорів КП «Міськсвітло» ХМР Тимченко Н.О., яка відкрила засідання, наголосила про те, що представниками трудового колективу було одностайно прийнято запропоновані зміни до колективного договору з урахуванням вимог встановлених ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», законів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), а також мобілізованих працівників та працівників, які знаходяться на дистанційній роботі.

Відбулось обговорення даного питання.

Голосували:

«ЗА» - 4

«ПРОТИ»- немає

«УТРИМАЛИСЯ» - немає

Представники трудового колективу одногolosно ухвалили:

1. Зміни до колективного договору на 2020-2022 роки затвердити.
2. Текст змін до колективного договору на 2020-2022 розмножити і роздати по структурним підрозділам підприємства.
3. Зміни до колективного договору на 2020-2022 роки доручити підписати від імені трудового колективу Маркову Йосипу Васильовичу.

Голова комісії КП «Міськсвітло» ХМР



Тимченко Н. О.

Секретар



Краніна О. В.