

**Зареєстровано
відділом економіки, агропромислового розвитку
управління соціально-економічного розвитку
території Рахівської районної державної
адміністрації – Рахівської районної військової
адміністрації**

**ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ
до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між роботодавцем і трудовим колективом
централізованої бухгалтерії відділу освіти,
культури, молоді та спорту Ясінянської
селищної ради
на 2022 – 2027 роки**

реєстровий № 8 від 15.08.2024 р.

**Перший заступник голови районної
державної адміністрації – начальника
районної військової адміністрації**



Віктор ТУРОК

ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ

до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Між роботодавцем і трудовим колективом централізованої бухгалтерії відділу освіти, культури, молоді та спорту Ясінянської селищної ради на 2022-2027 роки

(Ці зміни є невід'ємною частиною КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між роботодавцем і трудовим колективом
централізованої бухгалтерії відділу освіти, культури,
молоді та спорту Ясінянської селищної ради на 2022-2027 роки)

СХВАЛЕНО:

Зборами трудового колективу
централізованої бухгалтерії відділу
освіти, культури, молоді та спорту
Ясінянської селищної ради

Протокол № 2 від 28 червня 2024 р

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Начальник

Відділу освіти, культури ,молоді
та спорту Ясінянської селищної ради

28 червня 2024

Штефуряк С.В.



ПОГОДЖЕНО:

Уповноважений представник
трудового колективу
централізованої бухгалтерії відвідділу
освіти, культури ,молоді та спорту
Ясінянської селищної ради

28 червня 2024р

Репарюк М.М.

ЗАРЕЄСТРОВАНО:

Відділом економіки, агропромислового розвитку
управління соц.-економ. розвитку території Рахівської
районної державної адміністрації – відділом економіки,
агропромислового розвитку управління соц.-економ.
розвитку розвитку території Рахівської районної
військової адміністрації
Реєстраційний № 8 від 15 серпня 2024р

селище ЯСІНЯ

2024

ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

між роботодавцем і трудовим колективом централізованої бухгалтерії відділу освіти, культури, молоді та спорту Ясінянської селищної ради на 2022-2027 роки

Відповідно до ст. 14 Закону про колективні договори і угоди та РОЗДІЛУ II «**Термін та сфера дії Колективного Договору. Порядок внесення змін та доповнень до Колективного Договору**» Колективного Договору між роботодавцем і трудовим колективом централізованої бухгалтерії відділу освіти, культури, молоді та спорту Ясінянської селищної ради на 2022-2027 роки прийнятого на загальних зборах трудового колективу від 01.05.2022 року, Сторони, на підставі протоколу № 2 від 28.06.2024 року загальних зборів трудового колективу, домовились внести такі зміни та доповнення:

1) Розділ III «Виробничі відносини» доповнити новим пунктом:

1. Пункт 3.2.3. викласти в такій редакції:

Здійснювати заходи, спрямовані запобіганню, протидії та припиненню мобінгу (цькуванню), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав, а саме:

– створення умов для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильне додержання законодавства про працю і правил охорони праці, уважне ставлення до потреб і запитів працівників, поліпшення умов їх праці та побуту (стаття 141 КЗпПУ).

– вжиття заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснення профілактики ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (стаття 158 КЗпПУ).

Адміністрація зобов'язується:

Не допускати у робочому колективі:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякаючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі та наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-роздорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до Державної служби України з питань праці та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили (стаття 5-1 Кодексу законів про працю України (КЗпПУ)).

2) Розділ IV «Трудові відносини» доповнити новими пунктами:

1. Пункт 4.1.4. викласти в такій редакції:

Для працівників, які працюють **за внутрішнім та зовнішнім сумісництвом**, за заявою працівника та наказом керівника відділу може встановлюватися **гнучкий режим робочого часу**, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково.

Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норм тривалості робочого часу. Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм передбачених пунктом 4.1.2. колективного договору

2. Пункт 4.1.5. викласти в такій редакції:

За заявою працівника та наказом керівника відділу може встановлюватися **дистанційна (надомна) робота**.

Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно - комунікаційних технологій, але поза приміщенням управління

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширяються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому

загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм передбачених пунктом 4.1.2. колективного договору.

Виконання дистанційної (надомної роботи) не тягне за собою будьяких обмежень обсягу трудових прав працівників.

При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.

3) Розділ VI «Оплата праці» доповнити новим пунктом:

Пункт 6.4. викласти в такій редакції:

Нарахування заробітної плати за сумісництвом (як зовнішнім, так і внутрішнім) відбувається згідно штатного розпису та пропорційно до відпрацьованого часу.

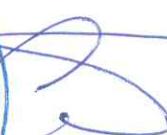
Від імені трудового колективу

Начальник відділу

Бухгалтер централізованої бухгалтерії

Степан ШТЕФУРЯК

Мирослава РЕПАРЮК



ПРОТОКОЛ № 2

загальних зборів трудового колективу Централізованої бухгалтерії відділу освіти, культури, молоді та спорту Ясінянської селищної ради

28 червня 2024 р

селище Ясіня

Список працівників – 8 осіб

Присутні на зборах – 8 осіб

Президія зборів у складі:

Голова зборів : Штефуряк С.В.(начальник відділу);

Секретар зборів: Петрюк М.М. (головний бухгалтер).

Порядок денний:

Розгляд і затвердження змін та доповнень до Колективного договору між роботодавцем і трудовим колективом централізованої бухгалтерії відділу освіти, культури, молоді та спорту Ясінянської селищної ради на 2022-2027

Слухали:

Представник трудового колективу - Репарюк М.М., яка запропонувала внести зміни та доповнення до Колективного договору 2022-2027 рр, опрацьовані згідно чинного законодавства про працю; запропонувала затвердити зміни та доповнення до Колективного договору рішенням зборів і неухильно їх виконувати.

Виступили:

Начальник відділу - Штефуряк С.В., який відмітив, що правила розроблені відповідно до чинного законодавства про Працю та Колективного договору; викладені обов'язки керівництва відділу по відношенню до працівників по дотриманню норм законодавства, про захист законних інтересів працівників.

- Запропонував затвердити текст змін та доповнень до Колективного договору 2022-2027рр;

Голосували:

«За» - затвердження змін та доповнень до Колективного договору – 8 осіб;

«Проти» - затвердження змін та доповнень до Колективного – 0 осіб;

«Утрималися» - 0 осіб.

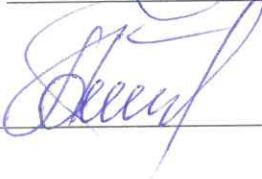
Одноголосно вирішили:

- Затвердити текст змін та доповнень до Колективного договору Централізованої бухгалтерії відділу освіти, культури, молоді та спорту Ясінянської селищної ради 2022-2027рр редакції від 28.06.2024р., і визнати їх нормами , обов'язковими для виконання всіма працівниками , незалежно від часу їх перебування у трудових відносинах на роботі у цій установі.

Голова загальних зборів

 С.В.Штефуряк

Секретар зборів

 М.М.Петрюк

В даних змінах та доповненнях

до Колективного договору 2022-2027рр

Прошнуровано та пронумеровано і закріплено
печаткою культурної освіти, культури, мистецтва та
спорту Закарпатської області

6.
Начальник відділу
С.В. Штефуряк

