



УКРАЇНА

**ПЕЧЕРСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ ДЕРЖАВНА
АДМІНІСТРАЦІЯ**

вул. М.Омеляновича-Павленка, 15, м. Київ, 01010, тел. (044) 280 89 12, факс (044) 280 40 96
e-mail: rda.pecherska@kyivcity.gov.ua, web-caйт: pechersk.kyivcity.gov.ua, код ЄДРПОУ 37401206

Майновий комплекс ДУ «Агенція
масового спорту України»
01001 м. Київ, вул. Еспланадна , 17

Про надання рекомендацій
щодо змісту колективного договору

Печерською районною в місті Києві державною адміністрації одержано для повідомної реєстрації Колективний договір на 2026-2030 роки.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

1. Пункт 3.1.9 Колективного договору : передбачає встановлення для певних категорій працівників **скороченої** тривалості робочого часу з **оплатою за фактично відпрацьований час**.

В даному випадку змішується два поняття : скорочений робочий час та неповний робочий час (ст. 51 чи ст. 56 КЗпП України).

Скорочений робочий час - це встановлена менша тривалість роботи (менше 40 годин на тиждень), **яка оплачується як повний робочий день за рахунок власних коштів підприємств**.

Неповний робочий час - це менша тривалість роботи **з оплатою за фактично відпрацьований час**.

Пункт потребує коригування для однозначного застосування.

2. Пункт 3.1.15 Колективного договору не в повній мірі відповідає статті 19 Закону України «Про відпустки» і має ознаки звуження прав працівників.

Стаття 19. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи



ДОКУМЕНТ ІКС ЄІПК СЕД АСКОД (ПІДПИСАНО КВАЛІФІКОВАНИМ
ЕЛЕКТРОННИМ ПІДПИСОМ)

Сертифікат 3FAA9288358EC00304000000D34F19009DC6DA00

Підписувач Невмержицький Анатолій Васильович

Дійсний з 28.10.2024 0:00:00 по 27.10.2026 23:59:59

Печерська районна в місті Києві
державна адміністрація



105-5518 від 16.04.2026

Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 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 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 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів ([стаття 73](#) Кодексу законів про працю України).

3. Пункт 3.1.17 Колективного договору : передбачає право на додаткову відпустку із збереженням заробітної плати як додаткову, не передбачену законодавством гарантію, а отже, потребує однозначного врегулювання. Зокрема, таке право передбачено у випадку смерті близьких . При цьому поняття «близькі» не розтлумачене.

4. Пункт 2.7. Правил внутрішнього трудового розпорядку : визначені особи, яким випробування при прийнятті на роботу не встановлюється.

Цей перелік не в повній мірі відповідає статті 26 КЗпП України і має ознаки погіршення становища працівників.

Стаття 26. Випробування при прийнятті на роботу

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до законодавства; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

5. Пункт 2.21 Правил внутрішнього трудового розпорядку: фактичне допущення до роботи працівника керівництвом вважається укладенням трудового договору незалежно від того , чи було прийняття на роботу оформлене належним чином.

Вказаний пункт є порушенням імперативної норми законодавства.

Вказане не відповідає ст.24 КЗпП України (з 01.01.2015 року).

Відповідно до статті 24 КЗпП працівник не може бути допущений до



ДОКУМЕНТ ІКС ЄІПК СЕД АСКОД (ПІДПИСАНО КВАЛІФІКОВАНИМ ЕЛЕКТРОННИМ ПІДПИСОМ)

Сертифікат 3FAA9288358EC00304000000D34F19009DC6DA00

Підписувач Невмержицький Анатолій Васильович

Дійсний з 28.10.2024 0:00:00 по 27.10.2026 23:59:59

Печерська районна в місті Києві державна адміністрація



105-5518 від 16.04.2026

роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Пункт потребує приведення у відповідність до законодавства.

6. Статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
заборона дискримінацій.

7. Пункти 3.12, 3.13, 3.14 Правил внутрішнього трудового розпорядку :
мова йде про чергування .

На сьогодні сучасне трудове законодавство України , зокрема КЗпП, не дає необхідної інформації ні про поняття, ні про порядок організації і здійснення чергування.

У святковий, вихідний, неробочий день працівник залучається до роботи (надурочна – також робота).

Поняття чергування містилось в постанові Секретаріату ВЦРПС від 02.04.54 р. №233 «Про чергування на підприємствах і в установах».

Оскільки робота в святковий, вихідний, неробочий день пов'язана з гарантіями і компенсаціями, рекомендуємо не використовувати поняття, які не містить КЗпП України.

8. Пункт 3.14. Положення про преміювання та пункт 7.10 Правил внутрішнього трудового розпорядку: протягом строку дисциплінарного стягнення не застосовуються заходи заохочення, передбачені розділом 6, відповідно до якого одним з заходів є премії.

При цьому, повідомляємо наступне.

Стаття 151 КЗПП встановлює, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (дисциплінарне стягнення застосовується на рік).

Статтею 2 Закону України «Про оплату праці» визначена структура заробітної плати.

Основна заробітна плата це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і



ДОКУМЕНТ ІКС ЄІПК СЕД АСКОД (ПІДПИСАНО КВАЛІФІКОВАНИМ
ЕЛЕКТРОННИМ ПІДПИСОМ)

Сертифікат 3FAA9288358EC00304000000D34F19009DC6DA00

Підписувач Невмержицький Анатолій Васильович

Дійсний з 28.10.2024 0:00:00 по 27.10.2026 23:59:59

Печерська районна в місті Києві
державна адміністрація



105-5518 від 16.04.2026

відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата це - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Тобто законодавець розрізняє поняття премії, пов'язаної з успішним виконанням виробничих завдань і функцій, як додаткової зарплати, і заохочувальних виплат.

При цьому в Колективному договорі передбачено позбавлення працівника будь - яких премій. Листом від 21.09.2009 №10712/0/14-09/13 Міністерством праці та соціальної політики України надавались роз'яснення щодо преміювання працівників, на яких накладено дисциплінарне стягнення.

Заступник голови

Анатолій НЕВМЕРЖИЦЬКИЙ

Ірина ЩЕПЕТОВА 280 36 72
Світлана РОСЛА



ДОКУМЕНТ ІКС ЄІПК СЕД АСКОД (ПІДПИСАНО КВАЛІФІКОВАНИМ
ЕЛЕКТРОННИМ ПІДПИСОМ)

Сертифікат 3FAA9288358EC00304000000D34F19009DC6DA00

Підписувач Невмержицький Анатолій Васильович

Дійсний з 28.10.2024 0:00:00 по 27.10.2026 23:59:59

Печерська районна в місті Києві
державна адміністрація



105-5518 від 16.04.2026