

**ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ЦЕНТР ОБСЛУГОВУВАННЯ ПІДРОЗДІЛІВ
МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ»**

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ № 2
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
МІЖ ДЕРЖАВНОЮ УСТАНОВОЮ «ЦЕНТР ОБСЛУГОВУВАННЯ
ПІДРОЗДІЛІВ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ» ТА
ПЕРВИННОЮ ПРОФСПІЛКОВОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ
ДУ «ЦОП МВС УКРАЇНИ»**

на 2023–2027 рр.

реєстраційний №193 від 19.09.2023 УСЗН Шевченківської районної в місті
Києві державної адміністрації

Схвалено на засіданні двосторонньої
робочої групи з розроблення
Колективного договору (протокол
№ 3 від 31. 03 2025 року)

Київ

ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ № 2

між Державною установою «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» та первинною профспілковою організацією працівників ДУ «ЦОП МВС України» на 2023-2027 роки, зареєстрованого Управлінням соціального захисту населення Шевченківської районної в місті Києві державної адміністрації від 19.09.2023 року, реєстраційний номер 193

З метою врегулювання трудових, соціально-економічних відносин, посилення соціального захисту працівників Державної установи «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України», сторони договору між ДУ «ЦОП МВС України» в особі начальника ЛЕВІЩЕНКА Дмитра Костянтиновича (далі – роботодавець), з однієї сторони, та первинною профспілковою організацією працівників Державної установи «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» в особі голови цієї профспілкової організації БОНДАР Ніни Андріївни (далі – профспілка), з іншої сторони, на підставі рішення засідання робочої групи з розроблення проекту Колективного договору від 31.03.2025, протокол № 3, домовилися внести до Колективного договору такі зміни та доповнення.

Розділ І «Загальні положення» після пункту 1.6 доповнити новими пунктами такого змісту на період дії воєнного стану відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»:

Розділ І «Загальні положення»

1.7. На період дії воєнного стану вводиться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України, в тому числі трудових.

1.8. На період воєнного стану дія окремих положень Колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця ДУ «ЦОП МВС України».

1.9. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

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

1.10. 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.

1.11. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця 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.

1.12. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників обраних до профспілкових органів.

1.13. 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.

1.14. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин і не може бути прихованим покаранням.

1.15. У період дії воєнного стану роботодавець 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».

1.16. Допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця 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.

1.17. У період дії воєнного стану п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, час початку і закінчення щоденної роботи встановлюється роботодавцем.

1.18. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

1.19. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої-п'ятої статті 67, статей 71- 73, 78-1 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України «Про відпустки», а саме:

- норми ст. 53 КЗпП України щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів. Тривалість роботи на передодні святкових, неробочих і вихідних днів не скорочується на одну годину;

- норми частини 1 ст. 65 КЗпП України щодо надурочних робіт. У разі встановлення робочого часу понад норму, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці;

- норми частин 3-5 ст. 67 КЗпП України про перенесення вихідного дня у разі збігу святкового або неробочого дня з вихідним днем;
- норма ст. 71 КЗпП України щодо заборони роботи у вихідний день;
- норма ст. 73 КЗпП України про встановлення святкових і неробочих днів;
- норма ст. 78-1 КЗпП України та ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки», відповідно до яких святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 19 Закону України «Про відпустки»), не враховуються.

1.20. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. Невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

1.21. У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

1.22. У період дії воєнного стану роботодавець 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 разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

1.23. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з 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, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

1.24. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки», без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

1.25. У період дії воєнного стану роботодавець 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».

1.26. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

1.27. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України (тривалість роботи в нічний час) не застосовуються.

1.28. У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

1.29. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

1.30. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

1.31. В умовах воєнного стану роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

1.32. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

1.33. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

1.34. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

1.35. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми Колективного договору щодо відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

Розділ III «Зобов'язання сторін у сфері трудової діяльності» після пункту 2.3 доповнити новими пунктами такого змісту в частині заходів, спрямованих на запобігання протидію та припинення мобінгу (цькування), відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)».

Розділ III «Зобов'язання сторін у сфері трудової діяльності»

2.4. Сторони зобов'язуються вживати заходів, спрямованих на запобігання протидію та припинення мобінгу (цькування).

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

2.5. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або до суду.

2.6. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

2.7. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадках вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

2.8. Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках вчинення роботодавцем мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

2.9. З метою забезпечення припинення, запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників:

2.9.1. Правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці.

2.9.2. Здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

2.9.3. Проводити рівноцінний розподіл обов'язків та навантаження роботи між працівниками з однаковою кваліфікацією та спеціалізацією.

2.9.4. Сприяти недопущенню:

створення стосовно працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка

загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення із психологічної рівноваги);

безпідставного негативного відокремлення з колективу або ізоляції (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівної оплати за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень).

2.10. Працівники зобов'язані:

2.10.1. Не допускати привернення уваги колективу неординарною поведінкою, не здійснювати нав'язування своєї емоційної прихильності.

2.10.2. Не принижувати колег.

2.10.3. Не пліткувати і не засуджувати, а почувши плітки, не поширювати їх.

2.10.4. Брати участь у підтриманні в колективі здорового соціально-психологічного клімату

2.10.5. Брати участь у реалізації заходів профілактики, припинення, запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), вжитих роботодавцем.

2.11. У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування.

2.12. 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.

Розділ IV «Зобов'язання сторін у сфері оплати праці»

У підпункті 4.1.1 пункту 4.1: доповнити після абзацу третього новими абзацами такого змісту:

«Відповідно до статті 6 Закону України «Про оплату праці» посадові оклади (тарифні ставки) формуються на основі:

мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Розмір посадових окладів визначається на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

7

У підпункті 4.1.10 пункту 4.1 абзац перший виключити. У зв'язку з цим абзац другий вважати відповідно абзацом першим.

Додатки до Колективного договору

У додатку 1 до Колективного договору «Розпорядок роботи окремої категорії працівників ДУ «ЦОП МВС України» за умовами праці» пункт 6 після слів «закінчення роботи о 18:00» для працівників контактного центру телефонної «гарячої лінії» МВС (на правах відділу) доповнити словами і цифрами «у п'ятницю – з 09 години 00 хвилин до 16 години 45 хвилин».

Додаток 4 до Колективного договору «Перелік професій та посад працівників, яким належить видавати безкоштовно спецодяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту».

З урахуванням специфіки праці водіїв автобусів і вантажних автомобілів та відповідно до Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 № 1804, внести зміни в перелік професій і посад працівників, яким належить видавати безкоштовно спецодяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту (додаток № 4 до Колективного договору), доповнивши у графі 3 пункту 22 таблиці рядок зі словами «черевики (зимові, літні)» для водія автотранспортних засобів (автобусів і вантажних автомобілів), з записом у графі 4 «термін носіння (місяці)» 36/12, а також:

у рядку 4 графи 3 пункту 10 таблиці слово «чоботи» для мийника-прибиральника рухомого складу доповнити словом «гумові»;

у рядку 11 графи 3 пункту 13 таблиці зі словами «рукавиці комбіновані» для лицювальника-плиточника слово «комбіновані» виключити.

Інші положення Колективного договору залишити без змін.

Начальник
ДУ «ЦОП МВС України»



Микола ЛЕВІЩЕНКО

Голова первинної профспілкової
організації працівників
ДУ «ЦОП МВС України»



Ніна БОНДАР

I. Загальні положення

1.1. Мета укладення колективного договору.

Цей Колективний договір (далі – Договір) укладений відповідно до чинного законодавства України, з метою врегулювання трудових, соціально-економічних відносин, посилення соціального захисту працівників Державної установи «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» (далі – ДУ «ЦОП МВС України», Центр), які виконують функції із забезпечення діяльності апарату МВС, належного утримання та обслуговування майна, що перебуває в користуванні МВС та Центру, а також створення умов для підвищення ефективності трудової діяльності, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників Центру.

1.2. Сторони договору та їх повноваження.

Договір укладено між ДУ «ЦОП МВС України» в особі начальника ЛЕВІЩЕНКА Дмитра Костянтиновича (далі – роботодавець), з однієї сторони, та первинною профспівковою організацією працівників Державної установи «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» в особі голови цієї профспівкової організації БОНДАР Ніни Андріївни (далі – профспівка), з іншої сторони (далі – Сторони).

1.3. Строк дії Договору.

1.3.1. Договір укладається на 3 роки і набирає чинності з моменту підписання його Сторонами.

1.3.2. Сторони вступають у переговори з питання укладення нового Договору не раніше ніж за 3 місяці до закінчення строку дії цього Договору.

1.3.3. Після закінчення строку дії Договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.

1.3.4. Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця. У разі реорганізації Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.

1.3.5. Будь-яка зі Сторін не раніше як за 3 місяці до закінчення строку дії Договору письмово повідомляє іншу Сторону про початок переговорів, а інша Сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори в порядку та на умовах, передбачених Договором та законодавством України.

1.4. Сфера дії положень Договору.

1.4.1. Сторони визнають Договір локальним нормативним актом, положення якого поширюються на всіх працівників Центру, незалежно від того, чи є вони членами профспівки, а також на працівників профспівки, які працюють на виборних посадах, і є обов'язковими для всіх.

1.4.2. Невід'ємною частиною Договору є його додатки.

1.5. Порядок внесення змін та доповнень до Договору.

1.5.1. Будь-які зміни і доповнення до Договору можуть вноситися тільки за взаємною згодою Сторін, у порядку, визначеному Договором.

Заінтересована Сторона зобов'язана письмово повідомити іншу Сторону про початок проведення консультацій та надсилає їй свої пропозиції, які мають

бути розглянуті обома Сторонами спільно в десятиденний строк від дня їх отримання іншою Стороною.

1.5.2. У разі якщо внесення змін чи доповнень до Договору зумовлено зміною законодавства України, колективних угод вищого рівня або вони поліпшують норми, які діяли раніше, та положення Договору, рішення про внесення цих змін чи доповнень приймається двосторонньою узгоджувальною комісією, схвалюється Сторонами та долучаються до Договору.

1.5.3. Жодна зі Сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну чинних положень та зобов'язань за Договором або призупинити їх виконання, якщо інше не передбачено законом.

1.6. Після підписання Договору роботодавець забезпечує його тиражування і доводить його зміст до відома працівників Центру, а також забезпечує протягом усього строку дії Договору ознайомлення з його положеннями осіб, щойно прийнятих на роботу, під підпис.

1.7. На період дії воєнного стану вводиться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України, в тому числі трудових.

1.8. На період воєнного стану дія окремих положень Колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця ДУ «ЦОП МВС України».

1.9. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

1.10. 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 пізніш як до запровадження таких умов.

1.11. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця 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.

1.12. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників обраних до профспілкових органів.

1.13. 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.

1.14. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин і не може бути прихованим покаранням.

1.15. У період дії воєнного стану роботодавець 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».

1.16. Допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця 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.

1.17. У період дії воєнного стану п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, час початку і закінчення щоденної роботи встановлюється роботодавцем.

1.18. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

1.19. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої-п'ятої статті 67, статей 71- 73, 78-1 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України «Про відпустки», а саме:

- норми ст. 53 КЗпП України щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів. Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів не скорочується на одну годину;

- норми частини 1 ст. 65 КЗпП України щодо надурочних робіт. У разі встановлення робочого часу понад норму, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці;

- норми частин 3-5 ст. 67 КЗпП України про перенесення вихідного дня у разі збігу святкового або неробочого дня з вихідним днем;

- норма ст. 71 КЗпП України щодо заборони роботи у вихідний день;

- норма ст. 73 КЗпП України про встановлення святкових і неробочих днів;

- норма ст. 78-1 КЗпП України та ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки», відповідно до яких святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 19 Закону України «Про відпустки»), не враховуються.

1.20. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного скасування воєнного стану. Невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

1.21. У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для усиновлення дитини) понад щорічну основну відпустку, може здійснюватися переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. Надання невикористаних днів такої відпустки рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

1.22. У період дії воєнного стану роботодавець 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 разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

1.23. У період дії воєнного стану роботодавець 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, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

1.24. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки», без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

1.25. У період дії воєнного стану роботодавець 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».

1.26. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

1.27. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України (тривалість роботи в нічний час) не застосовуються.

1.28. У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

1.29. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

1.30. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

1.31. В умовах воєнного стану роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

1.32. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

1.33. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

1.34. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

1.35. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми Колективного договору щодо відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

Начальник
ДУ «ЦОП МВС України»



ЛЕВІЩЕНКО

Голова первинної профспілкової
організації працівників
ДУ «ЦОП МВС України»



Ніна БОНДАР

II. Зобов'язання Сторін у сфері трудової діяльності

2.1. Роботодавець у межах своєї компетенції зобов'язується:

2.1.1. Своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників Центру усім необхідним для виконання ними трудових обов'язків, створювати належні умови праці.

2.1.2. Створювати необхідні умови для підвищення кваліфікації працівників Центру відповідно до законодавства України.

2.1.3. Забезпечувати участь представників виборних органів профспілки у проведенні нарад (засідань, комісій) з питань забезпечення соціально-економічних прав та інтересів працівників.

2.1.4. У разі виникнення обґрунтованої необхідності змін в організації праці, що можуть зумовити скорочення чисельності або штату працівників, не пізніше 3 місяців із часу прийняття відповідного рішення інформувати профспілку, а також не пізніше ніж за 2 місяці попереджати персонально працівників Центру з метою вжиття заходів щодо їх працевлаштування.

2.1.5. У випадках, передбачених законодавством України, в обов'язковому порядку погоджувати звільнення працівників із профспілкою.

2.1.6. Дотримуватися вимог законодавства України в частині:

забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильного застосування встановлених умов оплати, сприяти усуненню виявлених недоліків;

забезпечення паритетного представництва чоловіків та жінок на керівних посадах Центру;

прийому, звільнення та переведення на іншу посаду (роботу) працівників Центру.

2.2. Профспілка зобов'язується:

2.2.1. За письмовим зверненням членів профспілки представляти та відстоювати їх права у відносинах з роботодавцем у судових органах у порядку та на умовах, передбачених законодавством України.

2.2.2. У порядку та на умовах, визначених законодавством України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності, представляти та сприяти вирішенню інтересів працівників, за їх дорученням, при розгляді трудових, індивідуальних та колективних спорів.

2.2.3. Надавати або відмовляти в наданні згоди на розірвання трудового договору (контракту) із працівником з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених законодавством України.

2.2.4. Брати участь у розробленні Правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.5. Брати участь у роботі комісій з питань охорони праці та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

2.2.6. Здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцем вимог законодавства України про охорону праці в частині забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильного застосування встановлених умов оплати, сприяти усуненню виявлених недоліків.

2.2.7. Сприяти створенню нормальної, ділової атмосфери в колективі Центру, зміцненню трудової дисципліни.

2.2.8. Організовувати збирання й узагальнення пропозицій щодо підвищення ефективності трудової діяльності працівників Центру, своєчасно доводити ці пропозиції до керівників, інформувати працівників Центру про вжиті заходи у встановленому законодавством України порядку.

2.2.9. Утримуватися від організації страйків та участі в них за умови виконання роботодавцем зобов'язань і положень Договору, а також під час попередніх переговорів та примирювальних процедур із урегулювання спірних питань.

2.2.10. Брати участь у формуванні сприятливої громадської думки про діяльність роботодавця шляхом проведення відповідних профспілкових заходів.

2.3. Сторони зобов'язуються вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних та індивідуальних спорів (конфліктів), у разі їх виникнення – прагнути до врегулювання спору без звернення до вищих посадових осіб та судових органів у встановленому законодавством України порядку.

2.4. Сторони зобов'язуються вживати заходів, спрямованих на запобігання протидію та припинення мобінгу (цькування).

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

2.5. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або до суду.

2.6. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування)

стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

2.7. Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадках вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

2.8. Трудовий договір з ініціативи Роботодавця може бути розірваний також у випадках вчинення Роботодавцем мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

2.9. З метою забезпечення припинення, запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників:

2.9.1. Правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці.

2.9.2. Здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

2.9.3. Проводити рівноцінний розподіл обов'язків та навантаження роботи між працівниками з однаковою кваліфікацією та спеціалізацією.

2.9.4. Сприяти недопущенню:

створення стосовно працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, клеми, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення із психологічної рівноваги);

безпідставного негативного відокремлення з колективу або ізоляції (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівної оплати за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій та інших заохочень).

2.10. Працівники зобов'язані:

2.10.1. Не допускати привернення уваги колективу неординарною поведінкою, не здійснювати нав'язування своєї емоційної прихильності.

2.10.2. Не принижувати колег.

2.10.3. Не пліткувати і не засуджувати, а почувши плітки, не поширювати їх.

2.10.4. Брати участь у підтриманні в колективі здорового соціально-психологічного клімату

2.10.5. Брати участь у реалізації заходів профілактики, припинення, запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), вжитих роботодавцем.

2.11. У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування.

2.12. 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.

Начальник
ДУ «ЦОП МВС України»



Дмитро ЛЕВІЩЕНКО

Голова первинної профспілкової
організації працівників
ДУ «ЦОП МВС України»



Ніна БОНДАР

IV. Зобов'язання Сторін у сфері оплати праці

IV. Зобов'язання Сторін у сфері оплати праці

4.1. Роботодавець зобов'язується:

4.1.1. Встановлювати та виплачувати працівникам Центру посадові оклади, надбавки та доплати в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі Центру, у розмірах, визначених законодавством України.

Здійснювати преміювання працівників Центру відповідно до Положення про преміювання працівників ДУ «ЦОП МВС України», затвердженого наказом ДУ «ЦОП МВС України» від 14 липня 2022 року № 77.

Не допускати гендерного розриву в оплаті праці.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про оплату праці» посадові оклади (тарифні ставки) формуються на основі:

мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Розмір посадових окладів визначається на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери.

4.1.2. Проводити виплату заробітної плати за поточний місяць у робочі дні двічі на місяць 15 та 30 (або 31) числа. У лютому та грудні виплату заробітної плати за другу половину місяця здійснювати не пізніше останнього робочого дня.

У разі якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, виплату заробітної плати проводити напередодні. Заробітна плата за першу половину місяця виплачується в розмірі посадового окладу працівника.

Проводити індексацію заробітної плати відповідно до законодавства України.

4.1.3. Повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифруванням за видами виплат, а також розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати, суму, що належить до виплати.

Надавати на вимогу профспілки інформацію про середню заробітну плату.

4.1.4. Погоджувати з профспілкою прийняті роботодавцем у встановленому порядку відомчі нормативні акти з питань оплати праці, з дотриманням вимог законодавства України.

4.1.5. Компенсувати за згодою сторін роботу у вихідний день наданням іншого дня відпочинку протягом 1 (одного) місяця або у грошовій формі у подвійному розмірі. Оплата за роботу у вихідний день обчислюється згідно зі статтею 107 КЗпП.

Робота у нічний час оплачується у розмірі до 40 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи з 22 години 00 хвилин до 06 години 00 хвилин.

4.1.6. Здійснювати преміювання за рахунок фонду оплати праці, що передбачається в кошторисі на поточний рік, на підставі затвердженого наказом ДУ «ЦОП МВС України» від 14 липня 2022 року № 77 Положення про преміювання працівників ДУ «ЦОП МВС України».

Нарахування премії працівникам проводиться у відсотках від заробітної плати.

Виплата премії за поточний місяць проводиться в поточному місяці разом із виплатою заробітної плати.

Позбавлення премій частково або повністю у зв'язку із вчиненням працівником порушення трудової дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, у разі притягнення до дисциплінарної відповідальності, та за невиконання або неналежне виконання функціональних обов'язків, оформляється в установленому чинним законодавством України порядку.

4.1.7. Встановлювати надбавки та доплати до заробітної плати відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 13 липня 2016 року № 656 «Про затвердження Умов оплати праці, розмірів посадових окладів та схем тарифних розрядів працівників установ, що належать до сфери управління МВС», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 03 серпня 2016 року за № 1079/29209, та постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» працівникам, яким постановою Кабінету Міністрів України від 01 серпня 1992 року № 442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» передбачено доплату до тарифної ставки та додаткові щорічні відпустки за роботу із шкідливими умовами праці (додаток 3 до Договору).

4.1.8. Надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі і допомогу на оздоровлення, у розмірах, що передбачені для відповідних категорій працівників чинним законодавством України та нормативно-правовими актами МВС, у встановлені законом строки.

4.1.9. Дотримуватися строків виплати заробітної плати при звільненні.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що йому належить, проводиться в день звільнення (ст. 116 КЗпП).

У разі невиплати належних звільненому працівнику сум Центр повинен виплатити працівнику його середній заробіток за весь час затримки, по день фактичного розрахунку (ст. 117 КЗпП).

4.1.10. У разі необхідності безкоштовно надавати автотранспорт на поховання померлого або членів сім'ї, з дотриманням використання автомобіля для поїздок відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 06.12.2017 № 997 «Про затвердження Порядку використання легкових

автомобілів для поїздок, пов'язаних із службовою діяльністю посадових осіб МВС.

4.2. Профспілка зобов'язується:

4.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцем вимог законодавства України і положень Договору з питань оплати праці.

4.2.2. Представляти і захищати інтереси працівників у сфері оплати праці в порядку та на умовах, визначених законодавством України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності.

4.2.3. Аналізувати рівень середньої заробітної плати в Центрі, вносити роботодавцю пропозиції щодо вдосконалення системи оплати праці в порядку та на умовах, визначених законодавством України.

Начальник
ДУ «ЦОД МВС України»



Левченко

Голова первинної профспілкової
організації працівників

ДУ «ЦОД МВС України»

Ніна БОНДАР



РОЗПОРЯДОК
роботи окремої категорії працівників ДУ «ЦОП МВС України»
за умовами праці

1. Прибиральники територій, службових приміщень
Початок роботи о 07:00;
перерва для харчування, відпочинку з 11:00 до 11:45 (як виняток, із 10:00 до 10:45);
закінчення роботи о 16:00.
2. Мийник-прибиральник рухомого складу
Початок роботи о 12:45;
перерва для харчування, відпочинку із 16:15 до 17:00;
закінчення роботи о 21:45.
3. Адміністратори чергові, чергові слюсарі-сантехніки, чергові електромонтери з ремонту та обслуговування електроустаткування із цілодобовим робочим днем через 3 доби
Початок роботи о 08:00;
перерва для харчування, відпочинку через чотири години (загальною кількістю 01 година 15 хвилин на добу);
закінчення роботи о 08:00 наступного дня.
4. Режим робочого часу роздавальника нафтопродуктів (відповідно до статей 57, 58, 59 КЗпП України)
Початок роботи із 07:00 до 19:45 у понеділок, вівторок, четвер, п'ятницю, суботу по 12 годин на день, у неділю – за потреби;
перерва на відпочинок та обід становить 45 хвилин, із 12:00 до 12:45;
перехід з однієї зміни в іншу відбувається через кожний робочий тиждень (щосереди);
у середу при 8-ми часовому дні:
І зміна із 07:00 до 15:45, з перервою на відпочинок та обід із 13:00 до 13:45;
ІІ зміна з 11:00 до 19:45, з перервою на відпочинок та обід із 13:00 до 13:45, перехід з однієї зміни в іншу з 11:00 до 15:45.
5. Механіки, диспетчери, водії автотранспортних засобів із цілодобовим робочим днем через 3 доби
Початок роботи о 07:30;
перерва для харчування, відпочинку через чотири години (загальною кількістю 01 година 15 хвилин на добу);
закінчення роботи о 07:30 наступного дня.

6. Для працівників контактного центру телефонної «гарячої лінії» МВС
(на правах відділу)
Початок роботи о 09:00;
перерва для харчування, відпочинку із 13:00 до 13:45;
закінчення роботи о 18:00, у п'ятницю – з 09 години 00 хвилин до 16
години 45 хвилин.

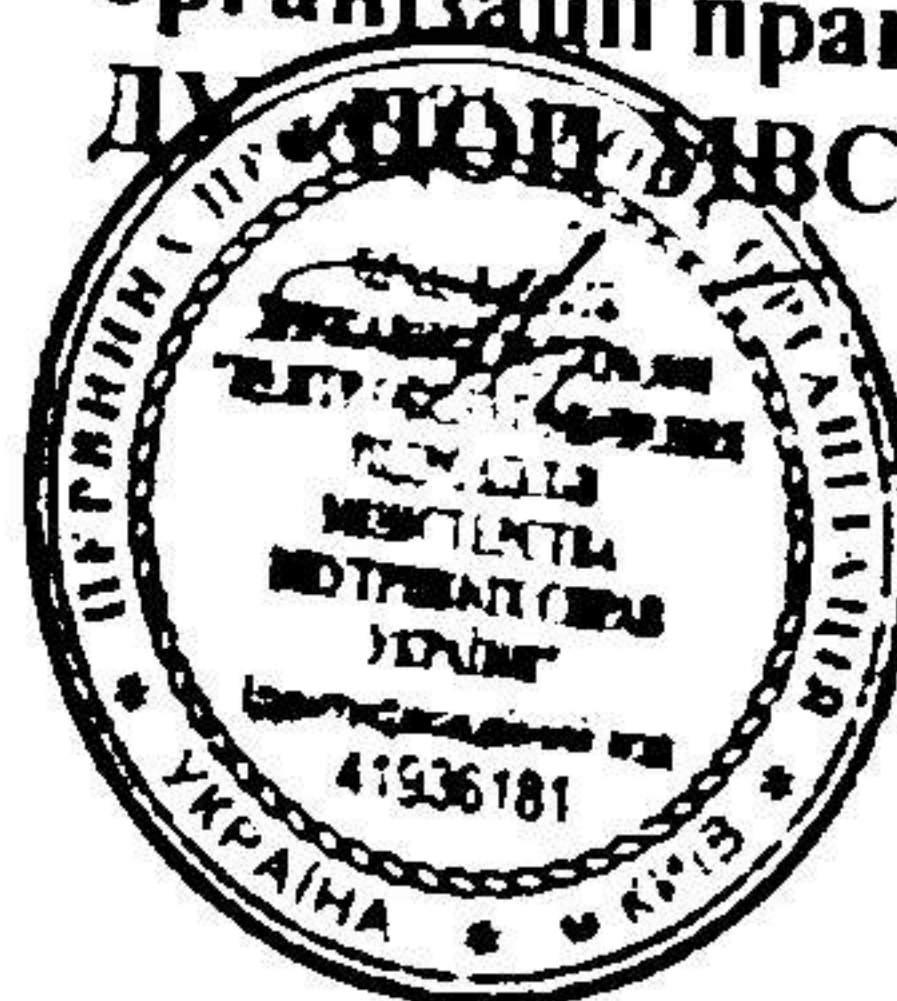
Начальник

ДУ «ЦОД МВС України»



Микола ЛЕВІЩЕНКО

Голова первинної профспілкової
організації працівників
ДУ «ЦОД МВС України»



Ніна БОНДАР

Додаток 4
до Колективного договору
на 2023–2027 рр.

ПЕРЕЛІК

професій та посад працівників, яким належить видавати безкоштовно
спецодяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту

№ з/п	Назва професій	Назва належного спецодягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту	Термін носіння (місяці)
1	2	3	4
1	Завідувач складу	Куртка утеплена	36
		Блайзер	24
		Костюм або халат	18/12
		Черевики (зимові, літні) для чоловіків	36/18
		Черевики (зимові, літні-сабо) для жінок	36/12
		Рукавиці	3
2	Комірник	Куртка утеплена	36
		Блайзер	24
		Костюм або халат	18/12
		Черевики (зимові, літні) для чоловіків	36/18
		Черевики (зимові, літні-сабо) для жінок	36/12
		Рукавиці	3
3	Електромеханік	Костюм	12
		Черевики	12
		Окуляри захисні	до зносу
		Куртка утеплена	36
		Рукавиці діелектричні	чергові
		Рукавиці з латексним покриттям	1
		Респіратор пилозахисний	до зносу
4	Машиніст сцен	Халат або полукомбінезон	12
		Рукавиці	3
5	Слюсар з ремонту рухомого складу	Костюм (2 комплекти)	24
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Куртка утеплена	36

		Блайзер	12
		Футболка	12
		Каска захисна	чергова
		Рукавиці	1
6	Слюсар-складальник двигунів	Костюм	12
		Фартух прогумований з нагрудником	черговий
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Куртка утеплена	36
		Шапка флісова	12
		Футболка	12
		Блайзер	12
		Окуляри захисні закриті	до зносу
		Рукавиці	1
7	Слюсар з паливної апаратури	Куртка утеплена	36
		Блайзер	12
		Костюм	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Рукавиці	1
		Фартух гумовий	6
		Футболка	12
		Рукавички гумові	3
		Респіратор газозахисний	до зносу
		Окуляри захисні	до зносу
8	Столяр	Костюм	12
		Куртка утеплена	36
		Окуляри захисні	до зносу
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Блайзер	12
		Рукавички гумові	2
		Футболка	12
		Рукавиці	1
9	Маляр	Куртка утеплена	36
		Напівконбінезон з курткою	12
		Футболка	12
		Шапка флісова	12
		Штани утеплені	36
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Блайзер	12
		Респіратор пилогазозахисний	до зносу
		Рукавички шкіряні	до зносу
		Фартух з нагрудником	черговий

		Каска захисна	до зносу
		Окуляри захисні закриті	до зносу
		Рукавиці	1
10	Мийник-прибиральник рухомого складу	Костюм	12
		Куртка утеплена	36
		Нарукавники гумові	6
		Чоботи гумові	12
		Фартух з нагрудником	6
		Рукавички гумові	6
		Рукавиці	1
		Футболка	12
		Шапка флісова	24
		Блайзер	12
			36
			24
11	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	Куртка утеплена	24
		Костюм (2 комплекти)	36/12
		Черевики (зимові, літні)	12/24
		Блайзер (шапка флісова)	1
		Рукавички	до зносу
		Респіратор	12
		Футболка	до зносу
		Окуляри захисні закриті	чергові
		Калоші діелектричні	чергові
		Рукавички діелектричні	чергова
		Каска захисна	24
		Шапка флісова	36
12	Паркетник	Куртка утеплена	36
		Штани утеплені	12
		Блайзер	24
		Шапка флісова	12
		Костюм	12
		Футболка	36/12
		Черевики (зимові, літні)	чергові
		Наколінники брезентові (на ваті)	до зносу
		Окуляри захисні закриті	до зносу
		Респіратор газопилозахисний	1
		Рукавиці комбіновані	36
			36
13	Лищовальник-плиточник	Куртка утеплена	12
		Штани утеплені	до зносу
		Костюм	до зносу
		Окуляри захисні закриті	до зносу
		Респіратор	12
		Блайзер	

		Гумові чоботи	36
		Жилет сигнальний	до зносу
		Футболка	12
		Рукавички зимові	12
		Рукавиці	1
18	Садівник	Куртка утеплена	36
		Плащ з капюшоном	черговий
		Футболка	12
		Блайзер	12
		Шапка флісова	36
		Чоботи гумові	24
		Костюм	12
		Черевики (зимові, літні)	36/24
		Рукавички гумові	1
		Рукавиці	1
		Куртка утеплена	36
19	Електромонтер з ремонту та обслуговування апаратури та пристроїв зв'язку, який працює на зовнішніх роботах	Штани утеплені	36
		Блайзер	12
		Шапка флісова	48
		Чоботи	36
		Черевики літні	12
		Рукавички діелектричні	чергові
		Окуляри захисні відкриті	до зносу
		Калоші діелектричні	чергові
		Рукавиці	2
		Костюм	12
		Черевики літні	12
20	Електромонтер з ремонту та обслуговування апаратури та пристроїв зв'язку, який працює в приміщенні	Рукавиці	2
		Рукавички діелектричні	чергові
		Калоші діелектричні	чергові
		Костюм	12
		Блайзер	12
21	Радіомеханік з ремонту радіоелектронного устаткування	Рукавиці	3
		Окуляри захисні відкриті	до зносу
		Черевики	12
		Фартух клейончастий з нагрудником	6
		Рукавиці з латексним покриттям	1
		Респіратор пилозахисний	до зносу
		Куртка утеплена	36
		Штани утеплені	36

22	Водій автотранспортних засобів (автобусів вантажних автомобілів)	Куртка утеплена	36
		Жилет сигнальний	до зносу
		Рукавиці	3
		Костюм або халат	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
23	Робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями	Куртка утеплена	36
		Костюм	12
		Шапка флісова	36
		Штани утеплені	36
		Футболка	12
		Блайзер	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Рукавички зимові	12
		Рукавички латексні	1
		Рукавиці	3
24	Слюсар-ремонтник	Куртка утеплена	36
		Окуляри захисні відкриті	до зносу
		Блайзер	12
		Шапка флісова	24
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Футболка	12
		Костюм	12
		Рукавиці	1
25	Муляр		12
		Костюм	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Куртка утеплена	36
		Рукавиці	2
		Шапка флісова	24
		Блайзер	12
		Футболка	12
		Штани утеплені	36
		Підшоломник утеплений	36
		Каска захисна	до зносу
26	Акумуляторник	Костюм	12
		Куртка утеплена	36
		Футболка	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Фартух з нагрудником	черговий
		Блайзер	12
		Рукавиці	2
		Рукавички діелектричні	чергові
		Окуляри захисні закриті	до зносу
		Респіратор газозахисний	до зносу

		Нарукавники прогумовані	6
27	Електрозварник ручного зварювання, електрогазозварник	Куртка утеплена з вогнезахисним просоченням	36
		Костюм зварника	12
		Костюм	12
		Рукавиці з крагами	до зносу
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Рукавички зимові	12
		Рукавички брезентові	3
		Футболка	12
		Щиток захисний електрозварника	до зносу
		Каска захисна	до зносу
		Рукавиці	1
		Підшоломник	24
		Штани утеплені	36
		Підшоломник утеплений	36
			12
28	Електроосвітлювач	Костюм	12
		Черевики	12
		Рукавички діелектричні	чергові
			24
29	Столяр-виробник декорацій	Костюм	12
		Черевики	12
		Рукавиці	1
30	Слюсар з ремонту технологічних установок	Куртка утеплена	36
		Шапка флісова	24
		Блайзер	12
		Футболка	12
		Костюм	12
		Черевики	12
		Рукавиці	1
		Рукавички гумові	чергові
			24
31	Провідний інженер КЕВ (1 особа) та інженер (1 особа), зайняті на роботах, пов'язаних з електробезпекою установок споживачів електроенергії	Костюм	24
		Рукавиці	6
		Куртка утеплена	36
		Футболка	12
		Черевички	12
		Каска захисна	до зносу
32	Комендант	Халат	12
33	Завідувач гуртожитку	Халат	12
34	Підсобний робітник	Куртка утеплена	36
		Костюм	12
		Черевики (зимові, літні)	36/24
		Блайзер	12

		Шапка флісова	36
		Футболка	12
		Рукавиці	1
35	Костюмер	Халат	12
36	Слюсар-дизеліст	Куртка утеплена	36
		Рукавички маслобензостійкі	3
		Костюм	12
		Блайзер	12
		Шапка флісова	24
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Футболка	12
		Рукавички комбіновані	2
		Фартух прогумований з нагрудником	6
		Навушники або вкладиші протишумові	до зносу
		Окуляри захисні закриті	до зносу
37	Начальник відділу з ремонту та обслуговування засобів зв'язку	Куртка утеплена	36
		Костюм	12
		Рукавиці	6
		Черевики	12
38	Гардеробник	Костюм або халат	12
39	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	Куртка утеплена	36
		Костюм	12
		Шапка флісова	36
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Футболка	12
		Блайзер	12
		Штани утеплені	36
		Рукавиці	3
		Рукавиці утеплені	12
40	Штукатур	Куртка утеплена	36
		Штани утеплені	36
		Костюм	12
		Футболка	12
		Шапка флісова	24
		Блайзер	12
		Чоботи гумові	24
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Окуляри захисні	до зносу
		Рукавиці	1
		Рукавички гумові	3
41		Куртка утеплена	36

	Монтажник гіпсокартонних конструкцій	Костюм	12
		Шапка флісова	36
		Блайзер	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Окуляри захисні закриті	до зносу
		Футболка	12
		Штани утеплені	36
		Рукавиці	1
		Рукавиці утеплені	12
			12
42	Слюсар-механік електромеханічних приладів та систем	Костюм	12
		Куртка утеплена	36
		Каска захисна	до зносу
		Підшоломник	до зносу
		Шапка флісова	24
		Футболка	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Рукавиці	1
43	Роздавальник нафтопродуктів	Куртка утеплена	36
		Штани утеплені або навіпкомбінезон утеплений	36
		Костюм або халат	12
		Протигаз фільтруючий	до зносу
		Плащ з капюшоном	черговий
		Шапка флісова	24
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Окуляри захисні	до зносу
		Фартух прогумований з нагрудником	до зносу
		Рукавиці	1
44	Вулканізаторник	Костюм	12
		Куртка утеплена	36
		Футболка	12
		Шапка флісова	24
		Блайзер	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Фартух бавовняний з нагрудником	6
		Рукавички комбіновані	1
		Респіратор	до зносу
45	Токар	Костюм	12
		Куртка утеплена	36
		Шапка флісова	24
		Блайзер	12

		Футболка	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Рукавиці	1
		Окуляри захисні відкриті	до зносу
		Респіратор пилозахисний	до зносу
		Рукавички	2
46	Водій навантажувача	Куртка утеплена	36
		Костюм	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Каска захисна з підшоломником	до зносу
		Шапка флісова	24
		Футболка	12
		Блайзер	12
		Рукавички утеплені	12
		Штани утеплені	36
		Жилет сигнальний	до зносу
		Рукавиці	1
		Куртка утеплена	36
47	Механік	Костюм	12
		Черевики (зимові, літні)	36/24
		Каска захисна	чергова
		Футболка	12
		Шапка флісова	36
		Блайзер	12
		Жилет сигнальний	12
		Штани утеплені	36
		Рукавиці	6
		Костюм	12
48	Провідний інженер відділення технічного обслуговування та ремонту	Черевики	24
		Рукавиці	3
		Каска захисна	чергова
		Костюм	12
49	Начальник відділення технічного обслуговування та ремонту	Черевики	24
		Рукавиці	3
		Каска захисна	чергова
		Костюм	12
50	Технік відділу з обслуговування позаміського запасного пункту управління	Куртка утеплена	36
		Костюм	12
		Плащ з капюшоном	черговий
		Черевики (зимові, літні)	36/24
		Рукавиці	6
51		Костюм	12

	Технік електрозв'язку відділу з обслуговування позаміського запасного пункту управління	Черевики	12
		Рукавички діелектричні	чергові
52	Начальник відділення з ремонту та обслуговування оргтехніки	Костюм або халат	12
		Черевики	12
		Окуляри захисні	до зносу
		Рукавиці діелектричні	чергові
		Рукавички з латексним покриттям	1
		Респіратор пилозахисний	до зносу
53	Інженер I категорії відділу планування та організації проведення ремонтних робіт	Костюм	12
		Черевики	12
		Куртка утеплена	36
		Рукавиці	6
		Каска	до зносу
54	Провідний інженер з технічного нагляду відділу планування та організації проведення ремонтних робіт	Костюм	12
		Черевики	12
		Куртка утеплена	36
		Рукавиці	6
		Каска	до зносу
55	Інженер відділення з ремонту та обслуговування оргтехніки	Костюм або халат	12
		Черевики	12
		Окуляри захисні	до зносу
		Рукавиці діелектричні	чергові
		Рукавички з латексним покриттям	1
		Респіратор пилозахисний	до зносу
56	Монтажник зв'язку – кабельник	Куртка утеплена	36
		Костюм	12
		Шапка флісова	36
		Блайзер	12
		Черевики (зимові, літні)	36/12
		Футболка	12
		Штани утеплені	36
		Рукавиці комбіновані	2



ПРОТОКОЛ № 3

засідання робочої групи з розроблення проєкту колективного договору щодо внесення змін і доповнень № 2 до Колективного договору між Державною установою «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» та первинною профспілковою організацією працівників ДУ «ЦОП МВС України» на 2023–2027 роки

«31» березня 2025 року

м. Київ

Присутні на засіданні робочої групи:

голова робочої групи - начальник відділення охорони праці Олександр Окоронко;

заступник голови робочої групи - начальник відділу юридичного супроводу та договірної роботи Роман Левчук.

Члени робочої групи:

начальник фінансово-економічного відділу-головний бухгалтер Оксана Кононенко;

начальник відділу кадрового забезпечення Олена Глущенко;

начальник відділу з обслуговування адмінбудинків Надія Гончарук;

начальник відділення технічного обслуговування та ремонту Сергій Дуброва.

Від первинної профспілкової організації працівників ДУ «ЦОП МВС України»:

співголова робочої групи - голова первинної профспілкової організації працівників ДУ «ЦОП МВС України» Ніна Бондар.

Члени робочої групи:

начальник комунально-експлуатаційного відділу Анжела Корнійчук;

завідувач складу відділення з обслуговування складського господарства відділу матеріально-технічного забезпечення Любов Корнієнко;

комендант відділу з обслуговування адмінбудинків Лариса Стрілецька;

начальник відділення пожежної безпеки Роман Бирся;

заступник начальника відділу планування та організації проведення ремонтних робіт – начальник відділення з проведення ремонтних робіт

Володимир Поремський.

Порядок денний:

1. Затвердження змін і доповнень до Колективного договору між Державною установою «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» та первинною профспілковою організацією працівників ДУ «ЦОП МВС України» на 2023-2027 роки.

I. СЛУХАЛИ:

Олександра Окоронка з інформацією щодо необхідності внесення змін і доповнень до Колективного договору, підготовлених робочою групою з

розроблення проєкту колективного договору між ДУ «ЦОП МВС України» та первинною профспілковою організацією працівників ДУ «ЦОП МВС України» на 2023-2027 роки, в частині заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), організації трудових відносин в умовах воєнного стану, інформації щодо міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці та доповнення до додатків.

Ніну Бондар, яка ознайомила з проєктом змін і доповнень до Колективного договору, що додаються, внесення яких приймається двосторонньою робочою комісією, схвалюються сторонами та долучається до укладеного договору (Розділ I «Загальні положення» щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану, Розділ III «Зобов'язання сторін у сфері трудової діяльності» щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), Розділ IV «Зобов'язання сторін у сфері оплати праці» - міжкваліфікаційних співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів, Додаток № 1 до пункту 6 - закінчення роботи працівників контактного центру телефонної «гарячої лінії» МВС (на правах відділу) напередодні неробочих днів, Додаток 4 «Перелік професій та посад працівників, яким належить видавати безкоштовно спецодяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту» до пункту 22).

Романа Левчука, який повідомив, що чинним законодавством встановлена можливість вносити зміни та доповнення до Колективного договору.

За результатами внутрішнього аудиту ДУ «ЦОП МВС України» за період з 01.01.2023 по 31.12.2024 аудиторською рекомендацією враховано недопущення неекономного витрачання бюджетних коштів, які можуть в подальшому вплинути на діяльність Установи. В зв'язку з цим надання за рахунок Роботодавця працівникам матеріальної допомоги в разі смерті та поховання близьких припиняється (абзац перший підпункту 4.1.10 пункту 4.1 Розділу IV «Зобов'язання сторін у сфері оплати праці»).

ВИСТУПИЛИ:

Роман Бирся, який зазначив, що дійсно проєкт змін і доповнень до Колективного договору між Державною установою «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» та первинною профспілковою організацією працівників ДУ «ЦОП МВС України» на 2023–2027 роки відповідає вимогам чинного законодавства та інтересам трудового колективу.

Анжела Корнійчук, яка запропонував ухвалити проєкт змін і доповнень до Колективного договору між Державною установою «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» та первинною профспілковою організацією працівників ДУ «ЦОП МВС України» на 2023–2027 роки.

ПОСТАНОВИЛИ:

Ухвалити проєкт змін і доповнень до Колективного договору між Державною установою «Центр обслуговування підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» та первинною профспілковою організацією працівників ДУ «ЦОП МВС України» на 2023-2027 роки.

Голосували: «за» - 12; «проти» - 0; «утрималися» - 0.

Робоча група з розроблення проєкту Колективного договору:

голова робочої групи



Олександр ОКОРОНКО

заступник голови робочої групи



Роман ЛЕВЧУК

Члени робочої групи:



Оксана КОНОНЕНКО



Олена ГЛУЩЕНКО



Надія ГОНЧАРУК



Сергій ДУБРОВА



Ніна БОНДАР



Анжела КОРНІЙЧУК



Лариса СТІЛЕЦЬКА



Любов КОРНІЄНКО



Роман БИРСЯ



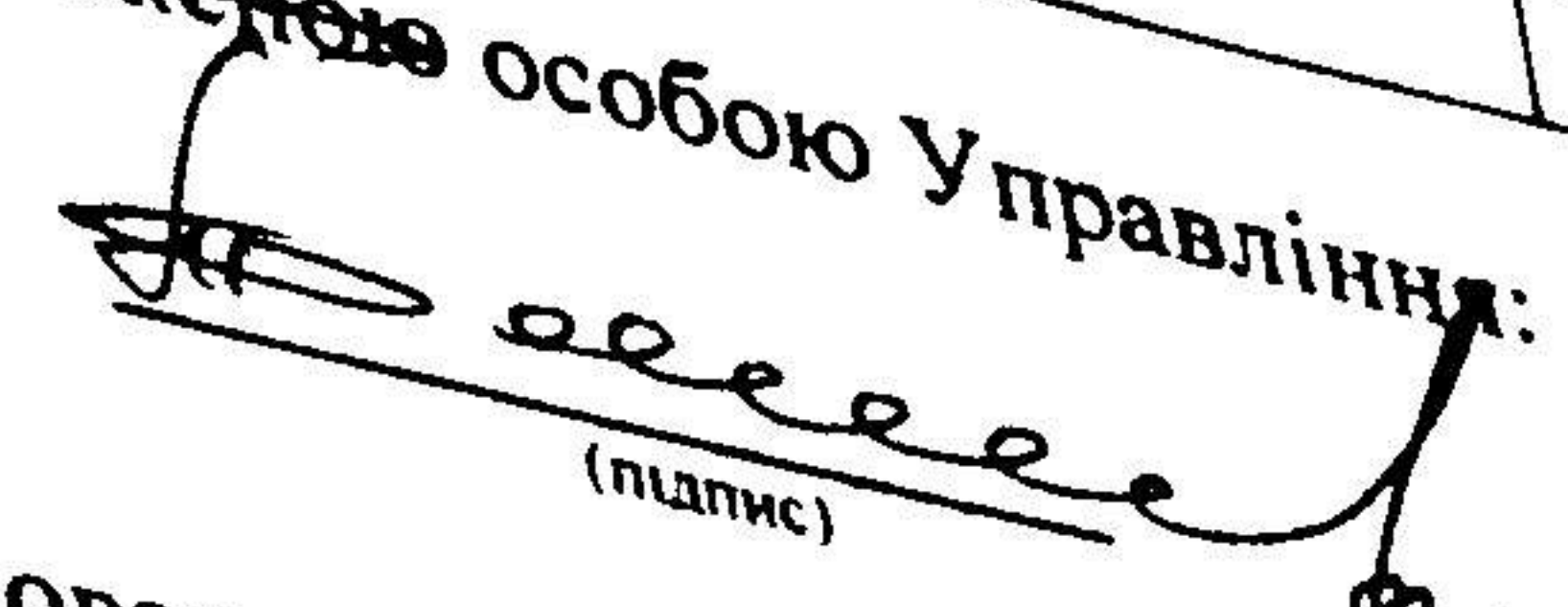
Володимир ПОРЕМСЬКИЙ

354067-452-11

Повідомна
реєстрація
колективних
договорів та
угод

Документи передано уповноваженою особою Управління:

16.04.2025
(дата)


(підпис)

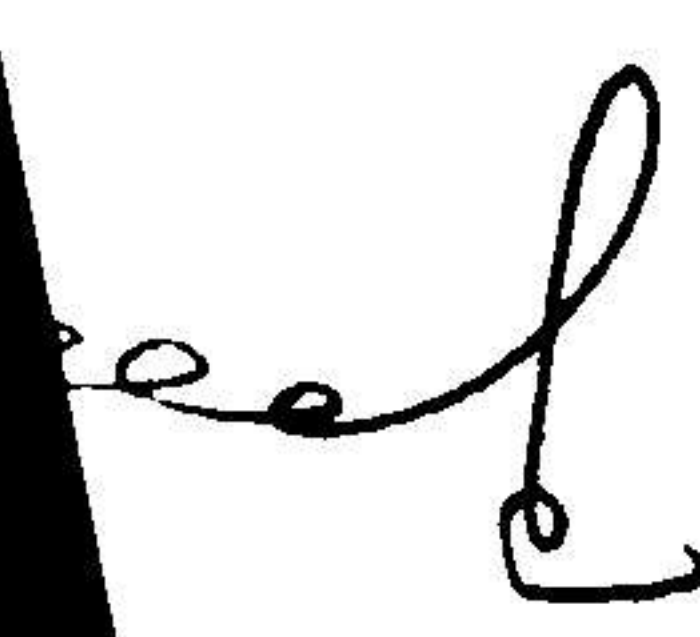
Документи отримано уповноваженою особою ІІІАІІ.

Зінченко Т
(ПІБ)

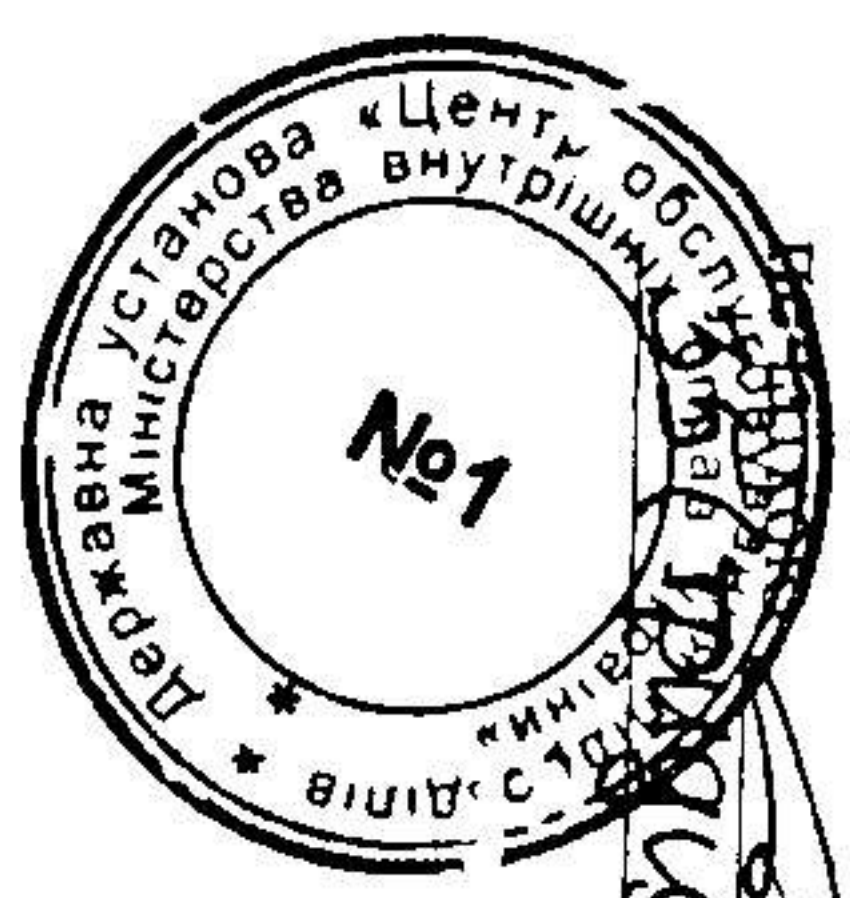
Сергію!

анської політики Шен
ції (далі-Управління) н
овнень до Колективн
ції виконавчого орга
ї адміністрації) «М
винної профспілков
Київської міської р
на охорона» на 2
24 березня 2025
рації галузевих (в редакції пост
768, Змінам і Д
но реєстраційни

2 (два) при



Пропито, пронумеровано та скріплено



[Handwritten signature]
Заступник начальника
1916/арк.