

КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА»

С Х В А Л Е Н О  
на загальних зборах  
трудового колективу  
від 28.01.2020 року  
протокол № 5

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

між керівництвом та колективом  
Комунального некомерційного підприємства  
виконавчого органу Київської міської ради  
(Київської міської державної адміністрації)  
«ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА»

на 2020 – 2022 рр.

м. Київ  
2020 рік

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і Комунального некомерційного підприємства виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИСВА» (надалі - КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИСВА», Підприємство), що діє на підставі Статуту, затвердженому рішенням Київської міської ради від 15.12.2011 № 849/7085 та внесеними змінами до Статуту рішенням Київської міської ради від 22.09.2016 № 20/1024, в особі директора Лолашвілі Бадрі Годердзійовича (адміністрація), з однієї сторони, і трудовий колектив КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИСВА», в особі обраного і уповноваженого представника трудового колективу Сікорського Олександра Євгеновича, що діє на підставі рішення Протоколу загальних зборів від 29 січня 2020 року, далі – Представник, з другої сторони, (далі разом – Сторони) уклали колективний договір (далі – Договір) про наступні взаємні зобов'язання.

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір укладений відповідно до чинного законодавства України з дотриманням Законів України: «Про колективні договори й угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Кодексу законів про працю України, інших нормативно-правових актів і прийнятих сторонами зобов'язань.

1.2. Даний Договір регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИСВА» і найманими працівниками на основі взаємного узгодження сторін і гарантує захист прав та інтересів усіх працівників Підприємства незалежно від їх членства у профспілці.

1.3. Предметом даного Договору є переважно додаткові, порівняно з чинним законодавством України, положення з оплати праці і умов праці найманих працівників КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИСВА» та гарантії, які надаються Підприємством.

1.4. Умови цього Колективного договору є обов'язковими для Сторін, які його підписали. Умови чинного Договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівника є недійсними.

1.5. Колективний договір поширюється на всіх працівників, прийнятих КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИСВА» і є обов'язковим для управлінського персоналу Підприємства.

1.6. Сторони підтверджують реальність забезпечення прийнятих зобов'язань і обов'язковість виконання умов даного Договору.

1.7. Сторони гарантують також дотримання норм, передбачених даним Договором.

1.8. Після схвалення проекту Колективного договору загальними зборами трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами трудового колективу.

1.9. Колективний договір, зареєстрований управлінням праці та соціального захисту населення Шевченківської районної у м. Києві державної адміністрації від 22 листопада 2018 року № 350, укладений між адміністрацією КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» та трудовим колективом Підприємства визнати таким, що втратив чинність.

1.10. Зміни та доповнення до Колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства з питань, що є предметом Колективного договору, та з ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами трудового колективу.

1.11. Жодна із сторін, що уклали цей договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, які змінюють норми, положення, зобов'язання Колективного договору або припиняють їх виконання.

1.12. Переговори щодо укладання нового Колективного договору на наступний термін починаються не пізніше як за 1 (один) місяць до закінчення строку дії Колективного договору.

1.13. Після закінчення терміну чинності Колективний договір продовжує діяти до того часу, доки сторони не укладуть новий, або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено Колективним договором.

1.14. За невиконання зобов'язань Колективного договору при відсутності об'єктивних причин сторони несуть відповідальність у порядку, встановленому Законом України „Про колективні договори і угоди”.

1.15. Усі працівники, з урахуванням щойно прийнятих, повинні в обов'язковому порядку бути ознайомлені з чинним Колективним договором та додатками до нього.

## **2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

2.1. Будь-який трудовий договір, укладений КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» із працівником, не може суперечити даному Колективному договору в тому, що працівникові надається менше прав за трудовим договором, ніж за даним Колективним договором. У випадку виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору визнаються недійсними.

2.2. Окрім визначених цим Колективним договором або чинним трудовим законодавством випадків, Адміністрація Підприємства не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, укладеним

між КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» та працівником та/або посадовою інструкцією.

Підприємство зобов'язане для кожного працівника передбачити в трудовому договорі, або розробити і затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника із ними та вимагати належного здійснення працівником його трудової функції.

Виконання працівником інших трудових функцій можливо, як виняток, виключно у разі нагальної необхідності у випадках тимчасової відсутності працівника, який виконує відповідні трудові функції (у зв'язку з хворобою, відпусткою чи через інші поважні причини). Відповідне доручення працівникові має даватися із обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто із урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості під час виконання безпосередніх трудових обов'язків.

За вищевизначених умов працівник має право на додаткову оплату.

2.3. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно, якісно і належно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, додержуватись дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження керівництва, дотримувати трудової дисципліни та Регламенту, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА»; на вимогу Адміністрації Підприємства негайно представляти звіти про виконання своїх безпосередніх обов'язків.

2.4. У випадку зміни в організації виробництва і праці, скороченні чисельності працівників адміністрація попереджає членів трудового колективу під особистий підпис не пізніше як в термін визначений чинним Кодексом законів про працю України до початку їх настання, при цьому береться до уваги переважне право працівника на залишення на роботі, передбачене чинним законодавством. У встановлений законом строк до початку настання цих змін адміністрація надає представнику трудового колективу інформацію про вказані заходи у обсязі встановленому законодавством.

Одночасно з попередженням про вивільнення (звільнення) в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці адміністрація Підприємства інформує працівника про наявні вакансії у КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» та пропонує йому роботу відповідно до освіти, кваліфікації і досвіду роботи. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

При вивільненні (звільненні) працівника за визначеною в цьому пункті підставою йому виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку працівника.

Одночасно з попередженням працівників про наступне вивільнення (звільнення) адміністрація КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА»

повідомляє державну службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення (звільнення), найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в 10-ти денний строк після вивільнення (звільнення) – списки фактично вивільнених (звільнених) працівників.

При вивільненні (звільненні) працівника виплата усіх належних йому сум (розрахунки) проводиться відповідно до законодавства.

2.5. Вивільнення (звільнення) працівників допускається тільки після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на Підприємстві.

### **3. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ**

3.1. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата виплачується в національній валюті України шляхом перерахування коштів на картковий рахунок працівника регулярно в робочі дні не рідше двох разів на місяць у строки:

3.1.1. Частина заробітної плати (аванс) – у сумі пропорційно відпрацьованому часу працівника за першу половину місяця (з 1 по 15 число поточного місяця) перераховується на картковий рахунок працівника не пізніше 17 числа поточного місяця;

3.1.2. Основна заробітна плата – перераховується на картковий рахунок працівника не пізніше 02 числа наступного місяця.

3.2. У разі, якщо день виплати заробітної плати припадає на вихідний, неробочий чи святковий день, заробітна плата виплачується напередодні.

3.3. Звіти про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством.

3.4. Положення про систему та умови оплати праці, що діє у КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», наведено в додатку 1 до даного Договору.

3.5. Посадові оклади керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців формуються за системою міжпосадової диференціації посадових окладів, згідно Положенням про систему та умови оплати праці в КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА».

3.6. Як виняток, на період подолання фінансових труднощів, але не більше ніж на три місяці допускається рівень оплати праці нижчий від норм, передбачених Галузевою угодою, але не нижчий від встановленого чинним законодавством.

3.7. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, оплачується в подвійному розмірі.

3.8. Преміювання працівників здійснюється відповідно до Положення про преміювання, яке затверджується та вводиться в дію окремим наказом директора Підприємства.

3.9. Винагорода працівників за підсумками роботи за рік здійснюється відповідно до Положення про винагороду за підсумками роботи за рік, наведеного в додатку 2 до даного Договору.

3.10. Доплати і надбавки працівникам КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» встановлюються на підставі наказу директора Підприємства, відповідно до Положення про оплату праці.

#### **4. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ**

4.1. При регулюванні робочого часу в КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» Сторони виходять з того, що нормальна тривалість роботи не може перевищувати 40 годин на тиждень.

4.2. Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними: з понеділка по п'ятницю включно – робочі дні, вихідні дні – субота, неділя.

Якщо день народження працівника КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» припадає на робочий день - такому працівнику надається оплачуваний вихідний день.

4.3. Тривалість щоденної роботи, час початку та закінчення роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку.

4.4. Працівникам Підприємства, робота яких безпосередньо виконується за комп'ютерами, встановлюється 10 –ти хвилинний відпочинок кожних дві години працюючого часу.

4.5. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину.

4.6. У виняткових випадках за погодженням із безпосереднім керівником та згодою директора Підприємства, працівникам може встановлюватись інший час початку та закінчення роботи. Такі зміни оформлюються наказом директора Підприємства та залучаються до особової справи працівника.

4.7. За письмовою угодою між Працівником і Працедавцем може бути встановлений неповний робочий день або тиждень. Оплата праці в такому випадку провадиться пропорційно до відпрацьованого часу.

4.8. Установлювати окремим категоріям працівників (вагітні жінки, працівники, які мають малолітніх дітей, або дитину інваліда, або особам, які доглядають за інвалідами), за їх бажанням, неповний робочий день, скорочений робочий тиждень.

4.9. У разі виробничої потреби та згідно з вимогами чинного законодавства адміністрація Підприємства має право залучати працівників до надурочної роботи, роботи у святкові і неробочі дні.

4.10. Працівники Підприємства повинні бути повідомлені про надурочну роботу або роботу у вихідний день не менше ніж за одну добу до початку такої роботи.

4.11. Вносити зміни у діючий режим роботи, запроваджувати нові режими роботи в окремих підрозділах, для певних категорій або окремих працівників відповідно до вимог чинного законодавства України.

4.12. Про зміни режиму роботи працівників Підприємства завчасно повідомляється представник трудового колективу. Зміни режиму роботи окремих працівників погоджуються безпосереднім керівником відділу та заступником директора.

4.13. У разі зменшення обсягів робіт та/або відсутності фінансування, з метою збереження робочих місць за згодою працівників та відповідно до вимог чинного законодавства, як виняток, встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень з оплатою відповідно до відпрацьованого часу.

4.14. Працівникам Підприємства надаються відпустки відповідно до законодавства.

4.15. Графік чергових щорічних відпусток затверджується директором КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», або особою яка тимчасово виконує його обов'язки.

4.16. Перелік посад і професій, що мають право на додаткову відпустку за яким надається право на додаткову відпустку за *особливий характер роботи* (робота на ПК) і тривалість такої відпустки наведені в додатку 3 даного Договору.

4.17. Перелік посад і професій, що мають право на додаткову відпустку за *ненормований робочий день* і тривалість такої відпустки наведені в додатку 4 до даного Договору з урахуванням вимог, рекомендацій щодо орієнтованого переліку посад працівників з ненормованим робочим днем, системи освіти України, яким може надаватись додаткова відпустка.

Для тих посад, де передбачена щорічна додаткова відпустка за *особливий характер праці*, відповідно до пп.1, 2 ст.8 Закону України «Про відпустки», відпустка надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою обраною працівником.

Для тих працівників, що працюють на 0,75 ставки та менше - щорічна додаткова відпустка за *особливий характер праці* надається пропорційно до зайнятості зазначеного працівника.

4.18. Усі працівники зобов'язуються:

4.18.1. Виконувати Правила внутрішнього трудового розпорядку, Регламенту, Положення про комерційну таємницю та конфіденційну інформацію, доручення, накази та розпорядження керівництва Підприємства, виконувати інші обов'язки та додержуватись правил етичної поведінки та інших норм відповідно до діючого законодавства.

4.18.2. Без дозволу адміністрації Підприємства не знаходитися в приміщеннях КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» в неробочий час з причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

## 5. ОХОРОНА ПРАЦІ

5.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Підприємства, яке організовує умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов нормативним актам з охорони праці.

5.2. Працівники мають право відмовитися від дорученої йому роботи, якщо при виконанні такої роботи створюється ситуація, небезпечна для їхнього життя і здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей і навколишнього середовища, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами.

5.3. При укладанні трудового договору адміністрація КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» в обов'язковому порядку інформує працівника про умови праці на робочому місці та можливі наслідки при виконанні роботи в шкідливих умовах, а також під час виконання робіт з підвищеною небезпекою (при їх наявності); про пільги і компенсації, які йому належать.

5.4. Адміністрація Підприємства зобов'язується проводити навчання працівників, які відповідальні за охорону праці на Підприємстві, за рахунок витрат «Оплата інших послуг та інші видатки» в межах затвердженого кошторису.

5.5. За ініціативою та поданням Представника трудового колективу створювати відповідні служби і призначати посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань з охорони праці, затверджувати інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролювати їх додержання.

5.6. Працю інвалідів, вагітних жінок і жінок, що мають неповнолітню дитину, використовувати відповідно до чинного законодавства.

5.7. КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» за наявності фінансової спроможності зобов'язується забезпечувати:

- працівників Підприємства питною водою;
- обслуговуючий персонал – миючими засобами, спецодягом (халат – 1 (один) раз на рік) та засобами індивідуального захисту (гумові рукавички – 1 (один) раз на місяць).

Сторони зобов'язуються здійснювати контроль за станом санітарії у службових приміщеннях під час виконання працівниками завдань. У разі недотримання - вимагати від порушників виконання норм охорони праці, що обумовлені діючим законодавством України.



5.8. Сторони зобов'язуються брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та випадків виникнення професійних захворювань, у зв'язку з чим здійснювати відповідну роз'яснювальну роботу серед працівників трудового колективу для їх попередження.

## 6. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ

КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» за наявності фінансової спроможності має право:

6.1. Для працівників, які мають потребу за посадовими інструкціями у забезпеченні службовими проїзними квитками та мають роз'їзний характер роботи, проводити закупівлю проїзних квитків на міський транспорт для службового користування;

6.2. За заявами працівників надавати їм додаткові відпустки, передбачені чинним законодавством;

6.3. Організовувати перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників за рахунок коштів «Оплата інших послуг та інші видатки» в межах затвердженого кошторису;

6.4. За наявної фінансової спроможності КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» (за рахунок власних надходжень) може надавати працівникам підприємства безвідсоткову позику на будівництво, ремонт, придбання житла тощо та споживчий кредит;

6.5. За наявної фінансової спроможності Підприємства, за погодженням з представником трудового колективу компенсує витрати на оплату вартості оренди житла та комунальних послуг;

6.6. За наявної фінансової спроможності КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» може організовувати та забезпечувати харчуванням працівників;

6.7. За наявної фінансової спроможності Підприємство здійснює організацію та забезпечення житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;

6.8. КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» гарантує надання працівникам (за їх заявою) вільного часу для проходження медичного огляду, отримання медичної допомоги, відвідування державних органів для вирішення необхідних житлово-побутових проблем працівників без здійснення будь-яких стягнень із заробітної плати чи інших безпідставних санкцій;

6.9. У випадку одруження, народження дитини (чоловікам), смерті близьких родичів працівникам встановлюються вільні від роботи 3 (три) календарні дні із збереженням заробітної плати (за заявою працівника);

6.10. Працівникам КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», які мають дітей шкільного віку, надавати за бажанням можливість бути присутніми на святкуванні першого та останнього дзвоника у школі із збереженням заробітної плати(за заявою працівника);

6.11. Працівникам (жінкам), які мають дітей-учнів 1-3 класів, 1 вересня надається додатковий вихідний день із збереженням середнього заробітку (за заявою працівника);

6.12. За наявної фінансової спроможності КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» виплачує одноразову матеріальну допомогу працівникам, які виходять на пенсію;

6.13. Здійснює привітання працівників з ювілейними датами;

6.14. В межах фінансових можливостей Підприємство забезпечує оздоровчі заходи для працівників, за наявності відповідних медичних показань шляхом санаторно-курортного лікування та надає допомогу в придбанні путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення працівників за їх заявами з оплатою 50 % вартості, за рахунок власних надходжень;

6.15. Забезпечує організацію проведення традиційних свят, урочистих вечорів, концертів, культпоходів, поїздок, новорічних свят для дітей тощо;

6.16 В межах фінансових можливостей КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» надає матеріальну допомогу працівникам та заохочення цінними подарунками до Державних свят України;

6.17. Здійснює придбання новорічних подарунків для дітей працівників віком до 15 років, за наявної фінансової спроможності Підприємства, за рахунок власних надходжень;

6.18. Не допускає економічно не обґрунтованого скорочення робочих місць;

6.19. За наявної фінансової спроможності КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», за рахунок власних надходжень, може забезпечувати дітей працівників віком до 15 років, за бажанням, путівками до оздоровчих таборів.

## **7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИКА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

7.1. КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» гарантує свободу організації і діяльності профспілкової організації, ради трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

7.2. Для забезпечення професійної діяльності трудового колективу, проведення зборів працівників КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» надавати приміщення для проведення таких заходів, надавати можливість користуватися засобами зв'язку, оргтехнікою.

7.3. Надавати можливість представнику трудового колективу перевіряти розрахунки до державного соціального страхування, використання коштів на соціально-побутові та культурні заходи, тощо.

7.4. Надавати представнику трудового колективу право участі в засіданнях органів управління з питань, що підлягають спільному вирішенню, згідно з умовами Договору.

7.5. У разі виявлення бажання членів трудового колективу об'єднатись у професійну спілку не перешкоджати такому об'єднанню та діяльності профспілки, а також вступу до профспілки працівників.

7.6. Гарантувати трудовому колективу, а в разі об'єднання працівників у профспілку – профкому, участь у підготовці нового Договору.

## **8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН І ВИРІШЕННЯ СПОРІВ**

8.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених даним Колективним договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

8.2. Спори між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому законодавством України.

8.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає притягнення винних осіб до цивільно-правової, матеріальної або іншого виду відповідальності.

8.4. Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну Підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових (посадових) обов'язків, згідно з чинним законодавством України.

## **9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

9.1. Зміни та доповнення до цього Колективного договору вносяться в обов'язковому порядку, у зв'язку зі змінами чинного законодавства та за ініціативою однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами трудового колективу і підписання сторонами.

9.2. Після підписання Колективного договору адміністрація КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИСВА» подає його на реєстрацію у відповідні державні органи.

9.3. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюють обидві сторони, що його підписали.

9.4. Представник трудового колективу для контролю за виконанням Колективного договору проводить перевірки його виконання, запитує в

працівників КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» інформацію про хід і підсумки виконання Колективного договору.

9.5. Сторони раз на рік звітують один одному про виконання умов Колективного договору на загальних зборах трудового колективу.

9.6. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування та керівництва КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА».

9.7. У разі змін, зазначених п.9.6. Колективного договору, чинність діючого Колективного договору зберігається протягом його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладання нового Колективного договору, або про внесення змін чи доповнень у діючий.

9.8. У разі ліквідації КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» Колективний договір діє протягом всього строку проведення його ліквідації.

9.9. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін і діє 3 (три) роки. Після закінчення строку дії Договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.


9.10. У разі реорганізації КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» Колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

9.11. Для ведення переговорів з укладання Колективного договору і підведення підсумків його виконання, а також розгляду конфліктних ситуацій і суперечностей за Колективним договором утворюється двостороння комісія.

9.12. Якщо адміністрація КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» або уповноважений ним орган (особа), порушив умови Колективного договору Представник трудового колективу має право надіслати їй подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий термін. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк Представник трудового колективу має право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

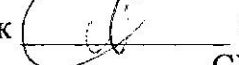
## 10. ПІДПИСИ СТОРІН

ВІД ІМЕНІ КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ  
МІСТА КИЄВА»:

Директор,  Бадрі ЛОЛАШВІЛІ

«05» січня 2020 року

ВІД ІМЕНІ ТРУДОВОГО  
КОЛЕКТИВУ:

Представник  Олександр  
СІКОРСЬКИЙ

«29» січня 2020 року

КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА»

## **ПОЛОЖЕННЯ про систему та умови оплати праці працівників**

### **I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Дане Положення поширюється на працівників КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» і визначає схему побудови посадових окладів працівників, порядок, систему, структуру заробітної плати, строки її перегляду, індексації, виплати тощо.

1.2. Дане Положення розроблено відповідно до чинного законодавства, а саме: Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, Закону України «Про освіту» від 28.09.2017 № 2145-VIII, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95- ВР, постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298, наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. №557, Класифікатора професій ДК 003:2010, Статуту КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», контракту з директором Підприємства тощо.

1.3. Джерелом коштів на оплату праці є:

- грошові кошти міського бюджету, виділені згідно з кошторисом та планом використання коштів КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА»;
- доходи, отримані від реалізації прав та повноважень КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», згідно з його Статутною діяльністю;
- інші джерела, не заборонені чинним законодавством та передбачені Статутом КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА».

1.4. Критеріями рівня оплати праці працівників є:

- результати господарської діяльності та рівень рентабельності КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА»;
- внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;
- посадові оклади працівників, сформованих згідно з п. 2.1. цього Положення.

### **II. СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

*2.1. Основні параметри побудови схем посадових окладів*

2.1.1. Посадовий оклад та умови праці, матеріального забезпечення директора КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» визначається в контракті.

2.1.2. Посадові оклади керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців формуються за системою міжпосадової диференціації посадових окладів за посадами штатного розпису КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» шляхом множення мінімальної тарифної ставки першого розряду працівника базової (основної) професії – методиста (10 тарифний розряд) (розрахунковий оклад) на коефіцієнт його кратності з урахуванням складності виконуваних робіт, визначений п.2.1.7. цього Положення.

2.1.3. Посадовий оклад працівників, що виконують прості некваліфіковані роботи, формується шляхом множення мінімальної тарифної ставки першого розряду працівника базової (основної) професії – методиста (10 тарифний розряд) на коефіцієнт його кратності з урахуванням складності виконуваних робіт, визначений п.2.1.7. цього Положення.

2.1.4. Посадові оклади заступника директора, заступника директора-начальника управління встановлюються на 5-15 відсотків, головного бухгалтера – на 10-30 відсотків нижче ніж посадовий оклад директора; помічника директора – на 30-40 відсотків нижче, ніж посадовий оклад директора; заступника головного бухгалтера – на 10-30 відсотків нижче ніж посадовий оклад головного бухгалтера.

2.1.5. При визначенні умов та розміру оплати мінімальної тарифної ставки працівника основної професії КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», застосовується постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. №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», наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.05 №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» та формування міжпосадової диференціації здійснюється з урахуванням розпорядження виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) від 30.01.2017 № 77.

2.1.6. Для міжпосадової диференціації розмірів посадових окладів за відповідними посадами у КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» запроваджується розподіл на укрупнені групи посад:

2.1.6.1. **Перша група** – керівники, які здійснюють загальне функціональне управління: директор, заступник директора, заступник директора-начальник управління, помічник директора.

2.1.6.2. **Друга група** – керівники, які безпосередньо забезпечують керівництво: начальник управління, головний бухгалтер, заступник начальника управління - начальник відділу, начальник відділу, заступник начальника відділу, заступник головного бухгалтера, директори відокремлених та невідокремлених підрозділів.

2.1.6.3. **Третя група** – професіонали, фахівці та технічні службовці, які займаються вирішенням техніко-технологічних, фінансово-економічних питань, питань маркетингу, пошуку та освоєння ринків збуту, соціально-кадрових та інших питань забезпечення основної діяльності КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА»:

фахівець, провідний фахівець, адміністратор бази даних, статистик, соціолог, інспектор-методист, бухгалтер, економіст, інженер з організації експлуатації та ремонту, редактор літературний, юрист, діловод, інспектор з кадрів, методист.

2.1.6.4. **Четверта група** – працівники, що виконують допоміжні облікові та контрольні функції, роботи, пов'язані з оформленням документації, її обробкою та зберіганням: секретар, інспектор

2.1.6.5. **П'ята група** – робітники, що виконують прості, некваліфіковані роботи: прибиральниця службових приміщень, водій, підсобний робітник, охоронець, двірник.

2.1.7. Для укрупнених груп затверджуються такі коефіцієнти кратності для кожної з посад складності управління, технічної оснащеності, вартості основних фондів та обсягів послуг і робіт:

Група	Назва посади за штатним розписом або категорія посади		Посадовий оклад	Коефіцієнт кратності
<b>Перша група</b> керівники, які здійснюють загальне функціональне управління	1.	Директор	згідно контракту	
	2.	Заступник директора - начальник управління; Заступник директора	5–15 % нижче ніж посадовий оклад директора	X
	3.	Помічник директора	30-40 % нижче ніж посадовий оклад директора	X
<b>Друга група</b> керівники, які безпосередньо забезпечують керівництво	1.	Начальник управління	X	2,2 – 2,6
	2.	Заступник начальника управління - начальник відділу	X	2,0 – 2,4
	3.	Начальник відділу	X	2,0 – 2,4
	4.	Головний бухгалтер	10–30 % нижче ніж посадовий оклад директора	X
	5.	Заступник головного бухгалтера	5–15 % нижче ніж посадовий оклад головного бухгалтера	X
	6.	Заступник начальника відділу	X	1,85 – 2,25

	7.	Керівник гуртка	X	1,7 – 2,1
	8.	Директор відокремлених та невідокремлених підрозділів	X	2,0-2,4
Третя група професіонали фахівці та технічні службовці	1.	Фахівці: Провідний I категорії та II категорії	X	1,7 – 2,1
	2.	Редактор літературний	X	1,6 – 2,0
	3.	Методисти: методист інспектор–методист	X	1,5 – 1,9 1,7 – 2,1
	4.	Бухгалтер	X	1,7 – 2,1
	5.	Економіст	X	1,7 – 2,1
	6.	Адміністратор бази даних	X	1,7 – 2,1
	7.	Соціолог	X	1,7 – 2,1
	8.	Статистик	X	1,7 – 2,1
	9.	Інженер з організації експлуатації та ремонту	X	1,7 – 2,1
	10.	Юрист	X	1,7 – 2,1
	11.	Інспектор з кадрів	X	1,7 – 2,1
	12.	Діловод	X	1,7 – 2,1
Четверта група працівники, що виконують допоміжні облікові та контрольні функції, роботи, пов'язані з оформленням документації, її обробкою та зберіганням	1.	Секретар	X	1,4 – 1,8
	2.	Інспектор	X	1,6 – 2,0
П'ята група	1.	Прибиральник службових	X	1,1 – 1,5



робітники, що виконують прості, некваліфіковані роботи		приміщень		
	2.	Водій	X	1,3 – 1,7
	3.	Підсобний робітник	X	1,1 – 1,5
	4.	Охоронець	X	1,1 - 1,5
	5.	Двірник	X	1,1 - 1,5

\*1 коефіцієнт кратності мінімальних тарифних ставок першого розряду робітника основного виробництва (мінімальних посадових окладів (ставок) працівника основної професії розрахований у відносному (%) значенні до тотожного коефіцієнта, встановленого директору підприємства відповідно до розпорядження КМДА від 30.01.2017 №77.

2.1.8. Належність кожної посади до однієї з груп, зазначених п.2.1.6., повинні зазначатися у посадових обов'язках працівників.

2.1.9. Конкретні розміри коефіцієнтів для кожної з посад визначаються з урахуванням п. 2.1.8. цього Положення та встановлюються штатним розписом КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», який затверджується директором Підприємства.

2.1.10. Розмір мінімальної тарифної ставки 10 розряду працівника базової (основної) професії визначається відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. №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».

2.1.11. Питома вага серед посад передбачених штатним розписом підприємства припадає на посаду методиста, тому працівник основної професії на підприємстві – методист.

2.1.12. В разі прийняття працівників на посади, які не передбачені пунктом 2.1.7 цього Положення, для визначення посадових окладів, встановлювати таким працівникам наступні коефіцієнти кратності:

- працівникам, які займають посади, що відносяться до другої групи – 2,0 – 2,5;
- працівникам, які займають посади, що відносяться до третьої групи – 1,6 – 2,1;
- працівникам, які займають посади, що відносяться до четвертої групи – 1,4 – 1,9;
- працівникам, які займають посади, що відносяться до п'ятої групи – 1,2 – 1,7.

2.2. З урахуванням специфіки, змісту і напрямків господарської діяльності в КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» застосовуються:

- тарифна система, яка включає: тарифні коефіцієнти для різних видів робіт, окремих груп і категорій працівників, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники);
- почасова і почасово-преміальна системи оплати праці;
- індивідуальна форма організації та оплати праці.

2.3. Оплата праці фахівців і професіоналів, задіяних у проведенні моніторингових досліджень, здійснюється за строковою трудовою угодою.

### III. СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

3.1. Заробітна плата працівників КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» складається із:

- основної;
- додаткової;
- інших заохочувальних та компенсаційних витрат.

3.2. Основна заробітна плата це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді посадових окладів працівників з урахуванням п. 2.1. цього Положення та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень.

3.3. 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 чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

3.4. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які передбачені Колективним договором.

3.5. *Основна заробітна плата.* Розмір основної, види і розміри додаткової заробітної плати директора КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» визначаються контрактом, укладеним між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією) та безпосередньо директором Підприємства.

Посадовий оклад працівникам встановлюється відповідно до штатного розпису КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», який затверджується директором Підприємства.

3.6. *Додаткова заробітна плата.* Працівникам КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» встановлюються такі види доплат і надбавок:

#### *доплати працівникам:*

3.6.1. У розмірі до **50 відсотків** посадового окладу

- за суміщення професій (посад);
- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

3.6.2. За науковий ступінь:

- доктора наук – у граничному розмірі **25 відсотків** посадового окладу;
- кандидата наук – у граничному розмірі **15 відсотків** посадового окладу.

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у зазначених

працівників двох або більше вчених ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) ступенем.

Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником навчальних закладів, установ освіти та наукових установ.

3.6.3. За вчене звання:

- професора – у граничному розмірі **33 відсотки** посадового окладу;
- доцента, старшого наукового співробітника – у граничному розмірі **25 відсотків** посадового окладу.

Зазначена доплата встановлюється працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань доплата встановлюється за одним (вищим) званням.

3.6.4. Водію автотранспортних засобів:

за ненормований робочий день – у розмірі **25 відсотків** тарифної ставки за відпрацьований час.

3.6.5. За використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів (прибиральник) – у розмірі до **10 відсотків** посадового окладу.

3.6.6. За ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників та бронювання військовозобов'язаних за підприємством – у розмірі до **50 відсотків** посадового окладу юриста або інспектора з кадрів.

*надбавки працівникам:*

3.6.7. У розмірі до **50 відсотків** посадового окладу

- за складність та напруженість у роботі;
- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання).

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

3.6.8. За знання та використання в роботі іноземної мови:

- однієї європейської – **10 відсотків** посадового окладу;
- однієї східної, угро-фінської або африканської – **15 відсотків** посадового окладу;
- двох і більше мов – **25 відсотків** посадового окладу.

Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом.

3.6.9. Водію автотранспортних засобів:

- за класність водію II класу – **10 відсотків** установленної тарифної ставки за відпрацьований час;
- за класність водію I класу – **25 відсотків** установленної тарифної ставки за відпрацьований час.

3.7. Інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством.

3.8. Остаточний розмір доплат та надбавок, визначених п.3.7. цього Положення встановлюється наказом директора КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА».

3.9. *Інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються один раз на рік при фінансовій спроможності підприємства:*

3.9.1. *Винагорода за підсумками роботи КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» за рік виплачується в строки та у розмірах згідно з «Положенням про винагороду за підсумками роботи за рік»;*

3.9.2. *До ювілею (50 та 60 років) – у розмірі до 100 % середньомісячної заробітної плати;*

3.9.3. *Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових потреб – у розмірі до 100 % середньомісячної заробітної плати;*

3.9.4. *Матеріальна допомога на оздоровлення до щорічної відпустки - у розмірі до 100 % середньомісячної заробітної плати (за рахунок економії фонду заробітної плати) за основним місцем роботи;*

3.9.5. *Матеріальна допомога багатодітним сім'ям та одиноким матерям (батькам) - у розмірі до 100 % середньомісячної заробітної плати;*

3.9.6. *Матеріальна допомога сім'ям, що мають дитину-інваліда – - у розмірі до 100% середньомісячної заробітної плати;*

3.9.7. *Матеріальна допомога в разі призову на строкову або альтернативну службу – у розмірі до 100 % середньомісячної заробітної плати;*

3.9.8. *Матеріальна допомога близьким родичам (за їхньою заявою) на поховання працівника КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» – у розмірі до 100 % середньомісячної заробітної плати (за рахунок економії фонду заробітної плати);*

3.9.9. *Матеріальна допомога працівнику на поховання близьких родичів – у розмірі до 100 % середньомісячної заробітної плати;*

3.9.10. *Матеріальна допомога працівнику до виходу на пенсію (при досягненні відповідного віку) – в граничному розмірі до 50% посадового окладу;*

3.9.11. *Матеріальна допомога працівнику КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» при народженні дитини – в розмірі до 100% посадового окладу (за рахунок економії фонду заробітної плати).*

3.9.12. *Зазначені у п.п. 3.9.3, 3.9.4, 3.9.8 виплати нараховуються та виплачуються за рахунок економії фонду заробітної плати згідно з наказом директора.*

*Виплати, зазначені в п. 3.9.1, 3.9.2, 3.9.5, 3.9.6, 3.9.7, 3.9.9, 3.9.10 нараховуються та виплачуються за рахунок власних надходжень Підприємства.*

*Виплати зазначені в п.3.9 здійснюються згідно з наказом директора Підприємства за поданням представника трудового колективу або заяви працівника.*

*Нарахування та виплати за п.3.9.4 здійснюється разом із щорічною основною відпусткою, у разі поділу відпустки на частини нарахування матеріальної допомоги здійснюється за заявою працівника до будь-якої його частини.*

3.9.13. *При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку; у*

разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі двомісячного середнього заробітку; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі шестимісячного середнього заробітку.

3.10. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу або фактично відпрацьований час.

#### **IV. ПЕРЕГЛЯД ТА ІНДЕКСАЦІЯ РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

4.1. Розмір заробітної плати (посадових окладів) переглядається в терміни, визначені чинним законодавством України.

4.2. В період між переглядом розміру заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

4.3. КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» залишає за собою право на зміну формування посадових окладів працівників за умови дотримання попередження працівників у термін, зазначений в чинному законодавстві України.

#### **V. СТРОКИ ТА ПЕРІОДИЧНІСТЬ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

5.1. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені в Колективному договорі, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів.

5.2. Якщо день виплати заробітної плати збігається із вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

5.3. Заробітна плата працівникам виплачується через установи банків, з якими укладено відповідний договір на обслуговування.

5.4. Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

5.5. Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

5.6. КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» повідомляє працівників про належні до виплати щомісячні суми, нарахування та утримання заробітної плати письмово у розрахункових листках. Розрахункові листки отримуються працівником безпосередньо у головного бухгалтера, бухгалтера КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА».

#### **VI. ОБМЕЖЕННЯ РОЗМІРІВ УТРИМАНЬ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

6.1. Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством.

6.2. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, – 50 відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівнику.

6.3. Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством стягнення не звертається.

## VII. ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ З ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ

7.1. Трудові спори з питань оплати праці розглядаються та вирішуються згідно з чинним законодавством у встановленому порядку.

7.2. У разі ліквідації КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» (у тому числі – банкрутства) зобов'язання перед працівниками щодо заробітної плати, яку вони повинні одержати за працю (роботу, послуги), виконану в період, що передував ліквідації КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА», виконуються відповідно до чинного законодавства.

Секретар

Тетяна КОМБЕЛЬ

ПОГОДЖЕНО:

Головний бухгалтер

Тетяна ШАПОВАЛ

Представник трудового колективу

Олександр  
СІКОРСЬКИЙ

КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА»

## ПОЛОЖЕННЯ

### про винагороду за підсумками роботи за рік

#### 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Це Положення поширюється на працівників КНП «ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА КИЄВА» і визначає порядок та умови виплати працівникам Підприємства винагороди за підсумками роботи за рік, джерела фінансування витрат на зазначені цілі та терміни виплати винагороди.
- 1.2. Положення вводиться в дію з метою стимулювання керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та інших категорій працівників Підприємства за виконання посадових обов'язків, підвищення ефективності та якості роботи.
- 1.3. Рішення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік приймає директор Підприємства за умови виконання Підприємством основних показників фінансово-господарської діяльності за звітний рік.
- 1.4. У разі невиконання зазначених показників рішення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік не приймається.
- 1.5. Винагорода за підсумками роботи за рік виплачується за рахунок власних надходжень підприємства, отриманих від його фінансово-господарської діяльності.

#### 2. УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ

2.1. Винагорода за підсумками роботи за рік виплачується в повному обсязі працівникам, які пропрацювали на Підприємстві не менш як один рік, у т.ч. працівникам, які були прийняті на роботу протягом року в порядку переведення з інших підприємств.

2.2. Винагорода також виплачується працівникам Підприємства, що не пропрацювали повний календарний рік з наступних причин:

- у разі звільнення з роботи в зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників;
- у зв'язку з призовом на військову службу за направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- у зв'язку з виходом на пенсію (за віком, по інвалідності);
- у зв'язку з народженням дитини;

- у зв'язку із вступом до вищого навчального закладу за направленням Підприємства;
- у зв'язку з переходом на виборну посаду;
- у разі повернення на роботу на Підприємство після закінчення військової служби, поверненням з альтернативної (невійськової) служби;
- у зв'язку із закінченням вищого навчального закладу, якщо навчання здійснювалось за рахунок Підприємства.

2.3. Винагорода працівникам, які пропрацювали менше одного року на Підприємстві та працівникам, визначеним в п.2.2 виплачується пропорційно до фактично відпрацьованого часу.

2.4. Не виплачується винагорода за підсумками роботи за рік працівникам, які:

- звільнені за власним бажанням;
- звільнені за порушення трудової дисципліни;
- мали хоча б одне дисциплінарне стягнення протягом року, за який виплачується винагорода.

### 3. РОЗМІР І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ

3.1. Винагорода, залежно від стажу роботи на Підприємстві, виплачується в таких розмірах:

- якщо стаж роботи до 3 років – до 85% середньої заробітної плати;
- якщо стаж роботи від 3 до 10 років – до 100% середньої заробітної плати;
- якщо стаж роботи понад 10 років – до 150% середньої заробітної плати.

3.2. Середня заробітна плата для винагороди за підсумками роботи за рік обчислюється:

- для працівників, які пропрацювали на Підприємстві повний календарний рік, – виходячи з виплат за 12 місяців роботи;
- для працівників, які пропрацювали на підприємстві менше року, – виходячи з виплат за фактичний час роботи, починаючи з першого числа місяця після оформлення на роботу до кінця року.

3.3. Винагорода за результатами роботи за рік виплачується на підставі наказу директора Підприємства.

Секретар



Тетяна КОМБЕЛЬ

ПОГОДЖЕНО:

Головний бухгалтер



Тетяна ШАПОВАЛ

Представник  
трудового колективу



Олександр СІКОРСЬКИЙ



Додаток 3  
до Колективного договору

**ПЕРЕЛІК ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ,**  
яким надається право на додаткову відпустку  
за особливий характер роботи (робота на ПК)

№ з\п	Посада	Кількість днів додаткової відпустки (у календарних днях)
1.	Економіст	4
2.	Інспектор з кадрів	4
3.	Методист (узагальнення*)	4
4.	Адміністратор бази даних	4
5.	Фахівець (узагальнення*)	4
6.	Статистик	4
7.	Редактор літературний	4
8.	Діловод	4
9.	Секретар	4
10.	Соціолог	4
11.	Інспектор	4
12.	Інженер з організації експлуатації та ремонту	4
13.	Юрист	4

<sup>6</sup> Відповідно до списку виробництв, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290 зі змінами та доповненнями (п.58 Розділ XXII).

\* Узагальнення посади – посада без зазначення категорій та усі категорії, що зазначені у штатному розписі підприємства для цієї посади (наприклад, методист, методист II категорії, методист I категорії, методист вищої категорії; фахівець, фахівець II категорії, фахівець I категорії, провідний фахівець тощо).

Секретар

Тетяна КОМБЕЛЬ

Представник трудового колективу

Олександр СІКОРСЬКИЙ

**ПЕРЕЛІК ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ**  
з ненормованим робочим днем та  
кількість додаткових днів відпустки за ненормований робочий день

№ з/п	Посада	Кількість днів додаткової відпустки (у календарних днях)
1.	Директор	7
2.	Директори відокремлених та невідокремлених структурних підрозділів	7
3.	Заступник директора, заступник директора – начальник управління	7
4.	Помічник директора	7
5.	Начальник управління	7
6.	Заступник начальника управління-начальник відділу	7
7.	Начальник відділу, заступник начальника відділу	7
8.	Головний бухгалтер	7
9.	Заступник головного бухгалтера	7
10.	Бухгалтер	7
11.	Інспектор-методист	7
12.	Інспектор	7

<sup>a</sup> - розроблено за рекомендаціями наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р. №7, та листа Міністерства освіти і науки України від 11.03.1998 р. №1/9-96.


Секретар

  
Тетяна КОМБЕЛЬ

Представник трудового  
колективу

  
Олександр СІКОРСЬКИЙ

У Колективному договорі КНП  
«ОСВІТНЯ АГЕНЦІЯ МІСТА  
КИЄВА» усього пронумеровано,  
прошито, скріплено печаткою та  
підписом на 26 (двадцяти шести)  
аркушах

Директор  Лолашвілі Б.Г.