



УКРАЇНА

СВЯТОШИНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

Управління соціального захисту населення

вул. Гната Юри, 14-Б, м. Київ, 03148, тел. (044) 273-20-15, факс (044) 274-96-77

E-mail: ruszn08@kmda.gov.ua Код ЄДРПОУ 37498541

25 SEP 2021

№ 12747/35-01/19

на № _____ від _____

Генеральному директорові
ТОВ «ПРОМОТОР АКТИВ»
Павлу ПУЗИНІ

вул. Сім'ї Сосніних, 9, корпус 51
м. Київ, 03134

Про надання рекомендацій
до колективного договору

Управління соціального захисту населення Святошинської районної в місті Києві державної адміністрації повідомляє, що колективний договір ТОВ «ПРОМОТОР АКТИВ» зареєстровано 25.08.2021.

Крім того, рекомендуємо доповнити розділи колективного договору наступними положеннями:

- виконання конкретних заходів, що забезпечують збереження існуючих та створення нових робочих місць з визначенням їх кількості;
- наявність заходів щодо підтримки молодих спеціалістів;
- дотримуватись квоти працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії зайнятості у сприянні працевлаштуванню відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення»;
- наявність заходів щодо зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями та осіб із інвалідністю згідно зі статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»;
- відповідальність керівника за забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та вжиття заходів у разі несвоечасної її виплати відповідно до Кодексу адміністративного судочинства України та статті 175 Кримінального кодексу України;
- при наявності заборгованості із заробітної плати забезпечувати персоніфікований облік заборгованих сум, затверджувати узгоджені з профкомами (радами трудового колективу) графіки погашення заборгованості, конкретно вказуючи терміни, обсяги та джерела коштів для її погашення, проводити компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку із затримкою

00017838

- її виплати у відповідності до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів), схем посадових окладів (додатком);
 - положення про преміювання за виробничі результати, винагороди за підсумками роботи за рік і вислугу років, визначити умовні показники і розміри преміювання та розміри і умови запровадження винагород відповідно до статті 15 Закону України «Про оплату праці» (при наявності на підприємстві цих виплат);
 - оплату часу простою не з вини працівника з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленої працівникові;
 - в межах фінансових можливостей визначати рівень середньої заробітної плати на рівні розміру середньої заробітної плати по відповідній галузі;
 - розшифрувати категорії працівників, яким надається щорічна додаткова оплачувана відпустка за особливий характер праці та її тривалість відповідно до статті 8 Закону України «Про відпустки» (визначити кількість календарних днів, джерело фінансування, оформити додатком);
 - створення комісії по трудовим спорам, відповідно до глави XV КЗпП України;
 - надання додаткових компенсацій працівникам, якщо вони зайняті на важких роботах та на роботах із шкідливими, або небезпечними умовами праці;
 - заходи щодо охорони праці жінок та неповнолітніх відповідно до статей 10 та 11 із внесеними змінами до Закону України «Про охорону праці»;
 - надання матеріальної допомоги працівникам на оздоровлення, у разі смерті чи народження, одруження, на комунальні послуги;
 - одноразові грошові виплати громадянам похилого віку у зв'язку з виходом на пенсію згідно зі статтею 15 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку»;
 - врахування вимог частини 3 статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» «у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень».

Начальник

Анатолій Солом'яний
Наталія Войченко 405 92 57

Леонід ПАВЛЕНКО