

ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З УПРАВЛІННЯ ЗОНОЮ ВІДЧУЖЕННЯ
ЧОРНОБИЛЬСЬКИЙ РАДІАЦІЙНО-ЕКОЛОГІЧНИЙ
БІОСФЕРНИЙ ЗАПОВІДНИК

ЗМІНИ №2
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
на 2021-2024 роки

Зміни до Колективного договору,
схвалено на загальних зборах трудового колективу
Чорнобильського радіаційно-екологічного
біосферного заповідника
Протокол від 17.06.2022 № 4

Чорнобильський радіаційно-екологічний біосферний заповідник (далі – Заповідник) в особі директора Галущенка Олександра Миколайовича, який діє на підставі Положення про Заповідник (далі — **Роботодавець**), з однієї сторони, і трудовий колектив Заповідника в особі уповноваженої особи Байлюка Костянтина Олексійовича, який обраний на загальних зборах трудового колективу і діє на підставі законодавства (далі — **Уповноважений**), з другої сторони, відповідно до пункту 5.21 розділу 5 Колективного договору на 2021-2024 роки, домовились внести такі зміни до **Колективного договору між Роботодавцем та Уповноваженим на 2021-2024 роки, схваленого протоколом загальних зборів трудового колективу Заповідника від 21.12.2021 №27**, зареєстрованого Вишгородською районною державною адміністрацією Київської області від 01.02.2022 року №1:

1) Пункт 1.6 розділу 1 «ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ» викласти в новій редакції такого змісту:

«1.6.1. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Після ознайомлення з колективним договором працівник ставить підпис в Журналі ознайомлення працівників з колективним договором.

1.6.2. У разі неможливості ознайомлення працівника із колективним договором особисто можливо здійснення ознайомлення за допомогою технічних засобів (наприклад, електронною поштою, телефоном, відеозв'язком). У такому разі для отримання підтвердження про ознайомлення можна використати електронний цифровий підпис (за наявності).

1.6.3. Роботодавець має забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору та можливість його копіювання.».

2) Пункт 3.4 розділу 3 «ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ» викласти в новій редакції такого змісту:

«3.4. Роботодавець визначає кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання та інших обставин як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі.».

3) Розділ 4 «ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ РЕОРГАНІЗАЦІЇ АБО ЛІКВІДАЦІЇ ЗАПОВІДНИКА» доповнити новим пунктом 4.9 такого змісту:

«4.9. 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.

У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.».

4) Пункт 5.1. розділу 5 «ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ» викласти в новій редакції такого змісту:

«5.1. Відносини у сфері праці та відпочинку в Заповіднику будуються на засадах дотримання законодавства України про працю, а у період дії воєнного стану – з урахуванням вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».».

5) Пункт 5.7 розділу 5 «ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ» викласти в новій редакції такого змісту:

«5.7. Тривалість робочого тижня в Заповіднику становить:

- 36 годин – в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення та при виконанні трудових обов'язків в особливо шкідливих умовах праці (далі - ОШУП). В умовах воєнного стану тривалість робочого тижня в даному випадку не може перевищувати 50 годин на тиждень;

- 40 годин поза зоною відчуження при 8-годинному робочому дні. В умовах воєнного стану тривалість робочого тижня в даному випадку не може перевищувати 60 годин на тиждень.

6) Розділ 5 «ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ» доповнити новим пунктом 5.24 такого змісту:

«5.24. У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

В цей період 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.

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".».

У зв'язку з цим, пункти 5.24-5.28 розділу 5 «ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ» вважати відповідно пунктами 5.25-5.29.

7) Розділ 5 «ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ» доповнити новим пунктом 5.30 такого змісту:

«5.30. В умовах воєнного стану дія трудового договору може бути призупинена, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.».

8) Пункт 6.10 розділу 6 «НОРМУВАННЯ, ОПЛАТА І СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ» доповнити новими абзацами такого змісту:

«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.

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

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності установи.».

9) Абзац перший пункту 6.13 розділу 6 «НОРМУВАННЯ, ОПЛАТА І СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ» викласти в новій редакції такого змісту:

«Оплата робочого часу за вимушені простої* не з вини працівника проводиться в розмірі посадового окладу, але не нижче розміру мінімальної заробітної плати, яка діє на момент встановлення простою».

10) Розділ 11 «ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ» доповнити новим пунктом 11.1 такого змісту:

«11.1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою Роботодавця».

У зв'язку з цим, пункти 11.1-11.2 вважати відповідно пунктами 11.2-11.3.

11) Пункт 2.13 додатку 1 «ПРАВИЛА внутрішнього трудового розпорядку в Чорнобильському радіаційно-екологічному біосферному заповіднику» доповнити новим абзацом такого змісту:

«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.».

12) Пункт 5.1 додатку 1 «ПРАВИЛА внутрішнього трудового розпорядку в Чорнобильському радіаційно-екологічному біосферному заповіднику» доповнити новим абзацом такого змісту:

«В умовах воєнного стану нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 60 годин на тиждень, а для працівників, які працюють в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення, - 50 годин на тиждень.».

13) Додаток 1 «ПРАВИЛА внутрішнього трудового розпорядку в Чорнобильському радіаційно-екологічному біосферному заповіднику» доповнити новим пунктом 5.30 такого змісту:

«5.30. У період дії воєнного стану тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. В такий період не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67 та статей 71-73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.».

Зміни до Колективного договору підписали:

Від РОБОТОДАВЦЯ:

Директор Чорнобильського
радіаційно-екологічного біосферного
заповідника


_____ О. Галущенко

« 14 » 06 2022 р.

Від ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ:

Уповноважена особа від трудового
колективу


_____ К. Байлюк

« 14 » 06 2022 р.

Пропито, пронумеровано
та скріплено печаткою

5 аркушів

О. Галущенко

