

## Додаток 4

До колективного оговору  
Музею історії  
Десятинної церкви  
на 2019-2021 роки

### Зміни та доповнення викласти в новій редакції:

#### 1. В Розділі II пункт 2.2.2. Викласти в такій редакції:

«сприяти Адміністрації у:

- дотриманні працівниками Музею трудової дисципліни;
- виконанні норм праці;
- дотриманні вимог нормативних актів по охороні праці;
- дбайливому ставленні до майна.
- за поданням Адміністрації надавати інформацію про хід виконання

Колективного договору»;

#### 2. В Розділі II пункт 2.3.8. Викласти в такій редакції:

«виконувати умови Колективного договору»;

#### 3. Розділі III доповнити пунктом 3.9.

«Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

У разі якщо тарифна ставка, встановленого працівникові розряду (окладу), є нижчою за встановлену законодавством України мінімальну заробітну плату, працівникові оплачується середній заробіток».

#### 4. Розділі III доповнити пунктом 3.10.

«За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток».

#### 5. В Розділі IV пункт 4.5.3. Викласти в такій редакції:

«Для працівників може встановлюватися дистанційна (надомна) робота.

Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання, чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України.

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором».

**6. В Розділі IV пункт 4.5.3.1. Викласти в такій редакції:**

«Перелік наукових працівників Музею, в тому числі наукових працівників за сумісництвом, на яких може застосовуватися дистанційна (надомна) робота, погоджується Науково-методичною радою».

**7. В Розділі IV пункт 4.5.3.2. Викласти в такій редакції:**

«Для інших працівників Музею, які не належать до наукових професій, дистанційна (надомна) робота може встановлюватися рішенням директора».

**8. В Розділі IV пункт 4.9.2. Викласти в такій редакції:**

«ознайомити з Колективним договором»;

**9. В Розділі IV пункт 5.16. Викласти в такій редакції:**

«Працівникам, які протягом року не мали порушень трудової та виробничої дисципліни, надається вільний від роботи день з оплатою їх середнього заробітку за рахунок коштів Музею».

**10. В Розділі IX пункт 9.1. Викласти в такій редакції:**

«Норми і положення Колективного договору є обов'язковими для Адміністрації і всіх працівників Музею. Працівники Музею зобов'язуються сумлінно виконувати покладені на них посадові обов'язки та умови Колективного договору».

**В. о. директора Музею історії  
Десятичної церкви**



**В.П. Писаренко**

**Уповноважений представник  
трудового колективу, голова  
профспілкового комітету  
працівників Музею**



**Д.В. Розумець**