

**ЗАРЕЄСТРОВАНО**

Колективний договір  
між ДНЗ «Зірочка» Куцурубської ОТГ  
та колективом  
Реєстраційний № \_\_\_\_\_  
від \_\_\_\_\_ 2021 р.

**СХВАЛЕНО**

загальними зборами  
трудового колективу  
Куцурубського дошкільного  
навчального  
закладу «Зірочка»  
Куцурубської ОТГ  
Протокол № 2 від 05.04.2021 р

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

Куцурубського дошкільного навчального закладу  
«Зірочка» Куцурубської ОТГ

Схвалено:

Протокол загальних зборів  
трудового колективу  
«25» лютого 2021р. № 2

**ПІДПИСАНО:**

Від адміністрації:  
Директор закладу освіти

Лариса Сленендяєва  
Підпис *Л.С.*

«08» Квітня 2021р

Від трудового колективу:  
Віра Чокова

Підпис *В.Ч.*

«08» Квітня 2021р.

с.Куцуруб 2021

## РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

### 1.1. Сторони Колективного договору та їх повноваження

Визначаючи даний колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

1.1.1. Цей колективний договір укладено на 2021-2025 роки.

1.1.2. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу, протокол № 2 від 05.04.2021 року і набуває чинності з дня його підписання.

1.1.3. Цей колективний договір діє до прийняття нового.

### 1.1.4. Сторонами колективного договору є:

- адміністрація Куцурубського дошкільного навчального закладу «Зірочка» Куцурубської ОТГ, в особі завідувача Слепендяєвої Лариси Миколаївни, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження, - з однієї сторони;

- представник трудового колективу Куцурубського дошкільного навчального закладу «Зірочка» Куцурубської ОТГ, в особі Чокової Віри Владиславівни, - з другої сторони.

1.1.5. Адміністрація Куцурубського дошкільного навчального закладу «Зірочка» Куцурубської ОТГ визнає Чокову Віру Владиславівну єдиним повноважним представником всіх працівників закладу в колективних переговорах.

1.1.6. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників установи.

1.1.7. Сторони беруть на себе зобов'язання будувати свої взаємовідносини на основі принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості як під час переговорів (консультацій) для укладення колективного договору, внесення в нього змін і доповнень, так і при вирішенні всіх питань у галузі соціально-економічних і трудових відносин, що виникли в ході його виконання. При цьому:

- Представник колективу бере на себе зобов'язання сприяти ефективній роботі властивими колективу методами, усвідомлюючи відповідальність за реалізацію спільних з керівником закладу цілей та необхідність підвищення якості та результативності педагогічної праці.

- керівник закладу бере на себе зобов'язання дотримуватися вимог чинного законодавства України, зокрема законодавства про колективні договори і угоди, про працю, про освіту та виконувати зобов'язання цього договору.

Якщо порушення трудових і соціально-економічних прав працівників, невиконання зобов'язань колективом буде зумовлено передбаченими обставинами або незаконними діями вищестоячих органів управління освітою, керівник закладу звільняється від відповідальності за умови повідомлення представника трудового колективу про виникнення цих обставин.

1.1.8. Колективний договір (далі – Договір) укладений на двосторонній основі згідно з Законами України: «Про колективні договори і угоди», «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про оплату праці», «Про охорону праці», а також відповідно до законодавства про працю, відпустки, на основі прийнятих сторонами зобов'язань та взаємно узгоджених інтересів. Його положення і норми діють безпосередньо і є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування та вирішення питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, що є предметом цього Договору.

1.1.9. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Галузевою угодою, що є предметом колективного договору, та з ініціативи однієї зі сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) працівників.

1.1.10. Цим Договором Сторони визначили узгоджені між ними позиції і дії, коло своїх повноважень, а також відтворюють у Договорі відповідні положення Конституції та окремих законів України, нормативних актів Кабінету Міністрів України, Міністерства праці і соціальної політики України, Міністерства фінансів України, Міністерства освіти і науки України, які мають особливе значення для регулювання правовідносин роботодавця з працівниками.

1.1.11. Сторони домовились про те, що нові законодавчі або нормативно-правові акти, Генеральна і галузева угоди, що поліпшують умови, оплату і охорону праці, забезпечують більш високі гарантії, компенсації та пільги, ніж передбачені Договором, мають пріоритет перед відповідними положеннями цього Договору і вносяться до нього за згодою сторін без проведення переговорів.

1.1.12. Жодна сторона протягом дії Договору не може в односторонньому порядку: вносити до нього зміни або доповнення; припиняти виконання взятих на себе зобов'язань; не виконувати або не дотримуватись узгоджених положень і норм Договору; приймати рішення, які б змінювали зобов'язання, норми, умови і положення цього Договору або припиняли їх виконання. Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору розглядаються спільно, відповідні рішення приймаються у 10-денний строк з дня їх отримання іншою стороною та згідно з процедурою.

1.1.13. Сторони Договору домовилися про безперешкодний взаємний обмін економічною, методичною, організаційною, професійною, фінансовою та іншою інформацією, необхідною для роботи, підготовки і укладання Договору, на умовах, передбачених статтею 10 Закону України «Про колективні договори і угоди».

## **1.2. Мета Договору та термін його дії**

1.2.1. Метою Договору є сприяння регулюванню і забезпеченню виробничих (освітніх), трудових і соціально-економічних прав працівників освітньої галузі, посилення їх соціального захисту, особливо з питань прийому і звільнення, режиму роботи, нормування, умов і оплати праці, заохочення, доплат і винагород, пільг, гарантій та компенсацій, дисципліни і охорони праці, праці жінок і молоді, підвищення кваліфікації, соціального страхування, медичного обслуговування, лікування і оздоровлення, відпочинку і дозвілля працівників(ст.10-13КЗпП України).

1.2.2. Сторони Договору домовились гарантувати працівникам дотримання чинного законодавства у сфері трудових і соціально-економічних правовідносин, домагатися забезпечення встановлених законодавством соціальних гарантій, компенсацій і пільг для працівників, членів їх сімей та їх дітей, а також для пенсіонерів, які безпосередньо вийшли на пенсію після праці в закладі освіти, як це передбачено пунктом 4 статті 57 Закону України «Про освіту».

1.2.3. Сторони неухильно будуть дотримуватись вимог чинного законодавства про те, що умови колективного та індивідуальних трудових договорів, укладених колективно або індивідуально, в тому числі і при найманні на роботу, переведенні на іншу роботу або посаду,

вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з чинним законодавством та цим Договором (ст.9 КЗпП України).

1.2.4. Сторони постійно сприятимуть не лише розвитку освітнього процесу і зміцненню матеріально-технічної бази, збереженню робочих місць і зайнятості працівників, а й дотриманню правових засад і гарантій, здійснення працівниками права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці, вирішення проблем охорони здоров'я, культурного дозвілля та житлово-побутових умов.

1.2.5. Договір укладений на 2021-2025 роки і набирає чинності з дня його підписання представниками Сторін. До закінчення строку дії Договору він може бути доповнений, змінений або скасований тільки за письмовою згодою Сторін після проведення відповідних консультацій і переговорів.

1.2.6. Сторони Договору домовились, що після закінчення строку дії Договору, він діятиме до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чи не продовжать строк дії чинного. У випадку зволікання з укладанням нового Договору, внесенням змін чи доповнень до нього в обумовлені терміни, недотримання його положень однією з Сторін, за ініціативою іншої Сторони будуть вживатись заходи щодо притягнення до відповідальності винних в цьому осіб згідно з чинним законодавством, як це передбачено статтею 20 Закону України «Про колективні договори і угоди»

### **1.3. Сфера дії положень Договору**

1.3.1. Сфера договірної регулювання трудових і соціально-економічних правовідносин між працівником і роботодавцем забезпечується: Конвенцією МОП 87, 98, 144, 154, а також рекомендаціями МОП 91, 94, 113, 163 та іншими нормативно-правовими актами, Конституцією України та системою законодавчих актів, які включають Кодекси законів про працю України, про адміністративні правопорушення. Законами України:

- Про освіту;
- Про дошкільну освіту;
- Про колективні договори і угоди;
- Про оплату праці;
- Про Державний бюджет України;
- Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;
- Про охорону праці;
- Про зайнятість населення;
- Про підприємства України;
- Про відпустки;
- Про соціальне страхування;
- Про пенсійне забезпечення;
- Про порядок вирішення колективних трудових спорів та інші.

1.3.2. Колективний договір поширюється на всіх членів трудового колективу (ст.18 КЗпП України), є обов'язковим для уповноваженого власником завідувача Куцурубського дошкільного навчального закладу «Зірочка» Куцурубської ОТГ та працівників.



## РОЗДІЛ II. ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

### Адміністрація зобов'язується:

2.1. Забезпечувати розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази Куцурубського дошкільного навчального закладу «Зірочка» Куцурубської ОТГ, створення оптимальних умов для організації освітнього процесу у відповідності до фінансових можливостей.

2.2. Забезпечити ефективну діяльність закладу, виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи установи, поліпшення становища працівників.

2.3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці для всіх працівників закладу, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання тощо.

2.4. Контролювати, щоб: з урахуванням фактичної потреби в установі проводилося комплектування педагогічними кадрами. Не допускати безпідставного і примусового звільнення педагогічних працівників та скорочення їх педагогічного навантаження протягом року; навчальне навантаження в об'ємі менше тарифної ставки встановлювалося лише за письмовою згодою працівників.

2.5. З усіх питань, які пов'язані зі зміною організації праці, системи заробітної плати, своєчасно інформувати представника трудового колективу.

2.6. Звільнення працівників: за ініціативою адміністрації Куцурубського дошкільного навчального закладу «Зірочка» Куцурубської ОТГ повинно здійснюватись за попереднім погодженням з представником трудового колективу закладу та згідно з чинним законодавством; у зв'язку із скороченням обсягу роботи, здійснювалося лише після закінчення навчального року; за власним бажанням (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) надавати невикористану відпустку (або грошову компенсацію) з наступним звільненням. Датою звільнення у цьому випадку є останній день відпустки; в зв'язку з закінченням строку трудового договору невикористану відпустку за його бажанням надавати й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки (ст.3 Закону України «Про відпустки»); за ініціативою відділу освіти здійснювати за попереднім погодженням з представником трудового колективу згідно з чинним законодавством.

2.7. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

2.8. Забезпечити реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП України).

2.9. Відповідно до заявок та направлень забезпечити працевлаштування в установі освіти випускників педагогічних навчальних закладів за отриманою спеціальністю, уклавши з ними трудовий договір та установивши їм тижневе навантаження в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати.

2.10. Забезпечувати наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.

2.11. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору. Проводити компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору.

2.12. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії з розгляду індивідуальних трудових спорів.

2.13. У термін, визначений працівником, за його власним бажанням розривати з ним трудовий договір (в тому числі, строковий), якщо в установі не виконується законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань, з виплатою відповідної вихідної допомоги (ст. 6 Закону України «Про охорону праці»).

2.14. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників (через накази, розпорядження, посадові інструкції, функціональні обов'язки і т.д.).

2.15. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням представника трудового колективу.

2.16. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

2.17. Забезпечити своєчасне (не менше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата вартості проїзду, виплата добових).

2.18. Розподіл педагогічного навантаження здійснювати за погодженням із представником трудового колективу. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити не пізніше 25 травня поточного навчального року з інформуванням працівників.

2.19. Затверджувати режим роботи (графіки роботи) за погодженням уповноваженого **представника трудового колективу.**

2.20. Включати представника трудового колективу до складу атестаційної комісії.

2.21. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, вимог щодо посадових обов'язків, правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.22. Не допускати відволікання педагогічних працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

2.23. Залучати працівників до роботи в позаурочний час, як виняток, лише з дозволу представника трудового колективу з оплатою її у відповідному розмірі, передбаченому чинним законодавством.

2.24. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з представником трудового колективу.

2.25. Компенсувати роботу у неробочі дні згідно з чинним законодавством.

2.26. Розробляти і затверджувати, за погодженням з представником трудового колективу, графік щорічних оплачуваних відпусток, керуючись загальними нормами трудового законодавства, ч. 10 і 11 Закону № 504/96, і доводити до відома працівників, враховуючи виробничу необхідність та заяву працівника:

Відпустки педагогічних працівників не менше 42 (завідувач, музичний керівник), 56 календарних днів (вихователі), але не більше 59 днів, враховуючи їх додаткові відпустки, (ч. 3 ст. 10 Закону № 504/96), надавати педпрацівникам переважно в літній період ( в літньо-оздоровчий період, період канікул, тимчасового призупинення освітнього процесу, тощо);

- Відпустки непедагогічних працівників не менше 24 календарних днів.
- Відпустки помічників вихователя не менше 28 календарних днів.
- Інвалідам I та II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, інвалідам III групи – 26 календарних днів.

Сезонним працівникам (опалювачам/кочегарам/операторам газової котельні), а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

2.27. Гарантувати педагогічним і науково-педагогічним працівникам право на щорічну основну відпустку подовженої тривалості — до 56 календарних днів, ч. 6 ст. 6 Закону України «Про відпустки» № 504/96; ч.1 ст. 55 Закону «Про освіту», додаток до Порядку № 346 затверджений КМУ (ср. 025069200). Розраховувати тривалість щорічної основної відпустки ( 42 або 56 календарних днів) відповідно до посади, яку обіймає педагогічний працівник.

2.28. Надання щорічної основної відпустки працівникам у перший рік роботи у даній установі:

- Гарантує право працівників на щорічну відпустку повної тривалості в перший рік роботи в установі після закінчення 6 місяців безперервної роботи у цій установі (ч. 5 і 6 ст. 10 Закону № 504/96);
- Гарантує право працівників на щорічну відпустку, до спливу 6 місяців безперервної роботи в установі при узгодженні з роботодавцем, тривалістю пропорційно відпрацьованому часу;
- Гарантує право певній категорії працівників на щорічну відпустку повної тривалості за їх бажанням до закінчення вказаного 6-місячного строку, ч. 7 ст. 10 Закону № 504/96;
- Гарантує право педагогічним працівникам на щорічну основну відпустку повної тривалості у перший рік роботи у даному закладі, незалежно від часу прийняття їх на роботу, п.2 Порядку № 346, додаток до Порядку № 346, лист Мінсоцполітики від 10.02.2015 р. № 51/13/116-15, Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р., Закон № 504/96.

2.29. Зобов'язана письмово повідомити працівника про дату початку щорічної відпустки не пізніше як за два тижні до установленого графіком строку (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

2.30. На вимогу працівника переносити щорічну відпустку на інший, ніж це передбачено графіком, період у випадках:

- порушення терміну повідомлення працівника під час надання відпустки;
- несвоєчасної виплати заробітної плати за період відпустки, тобто не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст.10, ст.21 Закону України «Про відпустки»);
- перебуванням на лікуванні амбулаторно або стаціонарно.

2.31. У випадку поділу відпустки на частини будь-якої тривалості за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати у розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період,

як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка (п. 4 постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346).

Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку, передбаченому ст. 11 Закону України «Про відпустки».

2.32. За бажанням працівника виплачувати йому грошову компенсацію за частину щорічної відпустки (за умови, коли тривалість фактично наданих працівникові щорічної і додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарні дні).

2.33. Надавати відпустку (або її частину) педпрацівникам закладу протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346).

2.34. Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в т.ч. тим, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, щорічну основну відпустку повної тривалості.

2.35. Гарантувати працівникам право на усі інші види відпусток, передбачені Законом № 504/96: навчальну відпустку, творчу відпустку, відпустку для підготовки та участі в змаганнях, усі види соціальних відпусток, відпустку без збереження зарплати, додаткову відпустку окремим категоріям ветеранів війни тощо.

2.36. Надати, за наявності у педагога статусу постраждалого внаслідок Чорнобильської катастрофи категорії 1 або 2, «чорнобильську» відпустку (п. 22 ч. 1 ст. 20 і п. 1 ч. 1 ст. 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.91 р. № 796-ХІІ).

2.37. Тривалість додаткових оплачуваних відпусток встановлювати згідно з чинним законодавством ст.8 Закону України «Про відпустки» та іншими нормативними актами і цим колективним договором. (Додаток 1).

- Не враховувати тривалість інших видів відпусток (зокрема, соціальної відпустки на дітей, «бойової», «чорнобильської» відпусток) при визначенні максимальної тривалості щорічних відпусток у 59 календарних днів (вони надаються «понад» тривалість щорічної відпустки).

2.38. Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються за бажанням працівника та на підставі довідки-виклику з ВНЗ, додаткові оплачувані відпустки згідно чинного законодавства (ст.13,14,15 Закону України «Про відпустки»).

2.39. Жінкам, які працюють, надавати соціальні відпустки.

На підставі медичного висновку жінкам надавати оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

- 1.) до пологів – 70 календарних днів;
- 2.) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів (ст.17 Закону України «Про відпустки»).

2.40. Після закінчення відпустки у зв'язку вагітністю та пологами за бажанням жінки надавати їй відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст.18 Закону України «Про відпустки»).

2.41. Жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину - інваліда, за їх бажанням щорічно надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних



днів. Відпустку такої ж тривалості надавати жінкам, які всиновили дітей, батькам, які виховують дітей без матерів (в тому числі і у разі тривалого їх перебування у лікувальному закладі), особам, які взяли під опіку дітей, одиноким матерям (ст.19 Закону України «Про відпустки»).

2.42. В межах бюджетних асигнувань та за рахунок інших джерел (позабюджетних коштів) надавати працівникам інші види відпусток, передбачені Законом України «Про відпустки», а саме:

- донорам 1 день за довідкою ( Закон України «Про донорство крові та її компонентів» ст.9,11 від 23.06.2005р.);

2.43. Надавати за згодою працівника, відпустку без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку (ст.25. Закону України «Про відпустки»).

2.44. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику надавати працівнику за його згодою відпустку без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та адміністрацією, але не більше 15 календарних днів на рік (ст.26. Закону України «Про відпустки»).

2.45. Надавати за особливий характер праці у зв'язку із роботою в умовах ненормованого робочого дня, понад щорічну основну відпустку тривалістю 42 (а також 24, 28, 56) календарних днів, щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день, тривалістю до 7 календарних днів (п.2 ч.1 ст. 8 Закону України «Про відпустки», ст. 4 Закону № 504/96) при умові, що загальна тривалість щорічної (основної + додаткової) відпустки не перевищує 59 календарних днів (ч. 3 ст. 10 Закону № 504/96), працівникам, посади яких передбачені у додатку 1 до колективного договору.

- у додатках до колективного договору навчальний заклад самостійно визначає списки професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, і конкретну тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день залежно від посади у межах 7 календарних днів (керуючись Рекомендаціями пп. 3 і 7, затвердженими наказом Мінпраці від 10.10.97 р. № 7, далі — Рекомендації № 7). При визначенні таких списків навчальні заклади можуть керуватися орієнтовними переліками робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, які затверджуються міністерствами або іншими центральними органами виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками (п. 6 Рекомендацій № 7).

2.46. Відкликання працівника із щорічної відпустки здійснювати лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст. 12 зі змінами Закону України «Про відпустки»).

У разі відкликання працівника з відпустки його пращо оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки (ч. 3 ст. 12 із змінами).

2.47. Забезпечення дотримання працівниками трудової дисципліни у відповідності з вимогами, які записані в посадових інструкціях та функціональних обов'язках, правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі виникнення – забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством.

### **Представник колективу зобов'язується:**

2.48. Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки.

2.49. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку в закладі.

2.50. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілом педагогічного навантаження.

2.51. Активно і в повній мірі реалізовувати права, надані йому відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників України (з урахуванням змін і доповнень, внесених згідно з листом Міністерства освіти України від 18.04.94 р. № 1/9-88).

2.52. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.

2.53. Представляти та захищати законні права та інтереси працівників в органах влади та управління освітою.

### РОЗДІЛ III. - ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

#### Адміністрація зобов'язується:

3.1. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів (консультацій) з представником трудового колективу – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.

3.2. За згодою між працівником і адміністрацією може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень без будь-яких обмежень трудових прав працівника, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором.

3.3. Здійснювати гласний аналіз стану та прогнозування щодо використання трудових ресурсів в установі.

3.4. При прогнозуванні масового вивільнення працівників (до 10 % загальної чисельності працюючих) розробити та реалізувати погоджену з представником трудового колективу, трудовим колективом програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити.

3.5. Не допускати економічно необгрунтованого скорочення груп (підгруп), робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних та технічних працівників провести його після закінчення навчального року.

3.6. При виникненні необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України:  
· повідомляти не пізніше як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників;

· вивільнення працівників здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення тощо;

· направляти на професійну підготовку, перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання.

- при скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також особам передпенсійного віку.

3.7. Захищати честь, гідність працівників закладу.

### **Представник колективу зобов'язується:**

3.8. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту звільнених працівників.

3.9. Забезпечувати захист звільнених працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України.

3.10. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга статті 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП України).

3.11. Захищати законні права та інтереси працівника в органах влади, перед адміністрацією установи і відділом освіти.

3.12. Спільно з Відділом освіти, молоді, спорту та культури Куцурубської сільської ради ОТГ порушувати питання перед органами державної влади про призупинення, звільнення або поетапне звільнення працівників при неможливості їх подальшого працевлаштування.

### **Сторони Колективного договору домовились про наступне:**

- встановити в закладі робочий тиждень згідно із Статутом та Кошторисом;
- надавати відпустки без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням лише за наявності особистої заяви працівника (ст.25, ст.26 Закону України «Про відпустки»);
- працювати добросовісно, виконуючи посадові обов'язки;
- дотримуватись техніки безпеки під час роботи, дбати про безпеку, життя і здоров'я себе, оточуючих і вихованців ДНЗ;
- у разі порушень, нести персональну відповідальність згідно чинного законодавства;
- дбати про збереження увіреного майна.

## **РОЗДІЛ IV. ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **Адміністрація зобов'язується:**

4.1. Вчасно оформляти необхідні документи для табелювання працівників на отримання заробітної плати у грошовому вираженні за місцем роботи згідно з ст.115 КЗпП України. Виплату заробітної плати проводити вчасно та регулярно, ділячи на два етапи: аванс та зарплата. Забезпечити в установі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, положень про преміювання. При співпаданні термінів виплати авансу чи заробітної плати з вихідними днями виплачувати їх напередодні.

4.2. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

4.3. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з трудовим колективом умови оплати праці в установі.

4.4. Заробітну плату за період відпустки виплачувати за 3 дні до початку відпустки. У випадку затримки виплати відпускних, відпустка на письмову вимогу працівника може бути перенесена на інший період.

4.5. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати (ст.110 КЗпП України).

4.6. Виплачувати компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати та індексацію заробітної плати у зв'язку із зростанням індексу споживчих цін здійснювати згідно чинного законодавства (постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001р. року №159, від 17 липня 2003р. № 1078 ).

4.7. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:

- заміщення протягом менше ніж два місяці тимчасово відсутніх педагогів;
- оплати праці працівників інших установ, які залучаються до педагогічної роботи.

При заміщенні тимчасово відсутніх педагогів, яке тривало понад 2 місяці, оплату здійснювати згідно з тарифікацією з першого дня заміщення за всі години фактичного навантаження (п.73 «Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти»).

4.8. Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводиться з незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії тощо), з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи відповідно до їх функціональних обов'язків. При відсутності такої роботи, оплату здійснювати з розрахунку не менше двох третин заробітної плати (ст.113 КЗпП України, п.77 «Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти»).

4.9. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації, відповідно до п. 76 «Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» виплачувати до кінця навчального року:

- у випадку, коли навантаження, що залишилось, вище встановленої норми на ставку – заробітну плату за фактичну кількість годин;
- у випадку, коли навантаження, що залишилось, нижче встановленої норми на ставку – заробітну плату за ставку, коли в цих педагогічних працівників немає можливості довантажити навчальною роботою в даній місцевості за умови виконання іншої організаційно-педагогічної роботи;
- у випадку, коли при тарифікації навчальне навантаження було встановлено нижче норми на ставку, – заробітну плату, встановлену при тарифікації за умови виконання іншої організаційно-методичної роботи.

4.10. Здійснювати розрахунки виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати та забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, виходячи із посадового окладу (ставки) того місяця, в якому відбулась подія, пов'язана з відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок (постанови Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 р., № 348 від 16 травня 1995 року).

4.11. Час простою не з вини працівника, при умові попередження адміністрації про його початок, оплачувати в розмірі 100% тарифної ставки встановленої працівникові, або встановленому рішенням Кабінету Міністрів України або інших органів виконавчої влади.



України. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника не з його вини, або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища, за працівником зберігається середній заробіток, в тому числі, особам, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до 3-х років (ст.113 КЗпПУ).

4.12. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст.10 Закону України «Про охорону праці»).

4.13. Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору: - з підстав, зазначених у п. 6 ст. 36, п.1, 2, 6 ст. 40, КЗпП (при порушенні власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного або трудового договору) – у розмірі середнього місячного заробітку;

- у випадку призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (не військову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП) – у розмірі двомісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП України, але в межах бюджетних асигнувань.

- у випадку, якщо працівники змушені розірвати трудовий договір, з причин певикопання власником або уповноваженим ним органом вимог законодавства і зобов'язань колективного договору з охорони праці – у розмірі тримісячного середнього заробітку (ст. 38, ст. 39, ст. 44 КЗпП, ст. 6 Закону України «Про охорону праці»).

4.14. Забезпечити певній категорії працівників: сторож, оператор котельні, які за графіком роботи працюють у нічний час, додаткову оплату у розмірі 30% годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час (п. 93 «Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти»). Вважати нічними зміни, які повністю або частково (не менше 50 % робочого часу) припадають на період з 22.00 до 6.00 (п.3.3.2. Галузевої угоди).

4.15. Забезпечити оплату працівникам щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день тривалістю до 7 календарних днів працівникам, посади яких затверджені у додатку 1 до колективного договору.

4.16. Доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників освіти, крім педагогічних, здійснювати в розмірі до 50% посадового окладу.

4.17. Доплату за заміну тимчасово відсутніх непедагогічних працівників (окрім посад: медсестри, сторожа, машиніста з прання та ремонту спец.одягу та білизни, завгоспа, які не підлягають заміні) здійснювати за фактично виконану роботу в межах місячної ставки заробітної плати відсутнього працівника (дане положення включати до колективного після припинення чинності постанови Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 року № 1033).

4.18. Здійснювати доплату працівникам таких посад: медична сестра, помічник вихователя, машиніст з прання та ремонту спец.одягу та білизни, кухар), які беруть безпосередню участь у виготовленні дезінфікуючих розчинів, а також їх використання у роботі у розмірі 10% посадового (місячного) окладу (згідно абзацу «г» підпункту 3 п.4 наказу МОНУ «про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 р. №557). Такі доплати провадяться без вимоги до атестації робочих місць.

4.19. Оплату праці педагогічних працівників розраховувати за результатами атестації та встановлених державою доплат, спираючись на Інструкцію про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, наказів Міністерства освіти та науки України, порядку обчислення середньої заробітної плати. Вчасно подавати тарифікаційні списки та таблиці робочого часу, накази по закладу до Централізованої бухгалтерії відділу освіти для проведення відповідних виплат.

4.20. Педагогічним працівникам (завідувач, вихователь, музичний керівник) виплачувати надбавки за вислугу років щомісяця у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах: понад 3 роки – 10%, понад 10 років – 20% і понад 20 років – 30%. Встановлення доплати чи її зміна здійснюється з наступного місяця.

4.21. Нарахування оплати за некваліфіковану роботу здійснювати згідно зі статтею про мінімальну заробітну плату Закону України «Про Державний бюджет України» за відповідний календарний рік та додержуватись мінімальних гарантій, встановлених державою.

4.22. Встановлювати керівнику дошкільного навчального закладу в межах фонду оплати праці надбавку в розмірі до 50 % посадового окладу (ставки зарплати, тарифної ставки) за:

- високі досягнення у праці;

- виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);

складність, напруженість у роботі;

(згідно наказу МОНУ «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 р. № 557).

4.23. Гарантувати соціальний захист працівників шляхом перерахування внесків до державних фондів.

**Представник трудового колективу Чокова Віра Владиславівна зобов'язується:**

4.21. Здійснювати контроль за дотриманням в закладі законодавства про оплату праці.

4.22. Сприяти в наданні працівникам закладу необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.

4.23. Поручувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно із законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосуються оплати праці (ст. 45, 141, 147-1 КЗпП, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

4.24. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору, щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 224-230 КЗпП).

4.25. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в суді (ст. 112 Цивільно-процесуального кодексу).

4.26. Повідомляти про всі факти порушень, щодо оплати праці державну інспекцію праці.

4.27. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про оплату праці.

## **РОЗДІЛ V. ОХОРОНА ПРАЦІ**

**Адміністрація зобов'язується:**

5.1. Забезпечити своєчасну розробку і виконання заходів зі створення безпечних та

нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці, забезпечити їх фінансування в розмірі не менше 0,2% від фонду оплати праці.

5.2. Щорічно проводити аналіз виробничого травматизму і профзахворювань. Розробляти конкретні заходи щодо запобігання нещасних випадків та профзахворювань на виробництві.

5.3. Проводити навчання і перевірку знань працівників двічі на рік, а особливо, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.

5.4. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції.

5.5. Організувати видачу миточних засобів працівникам (Додаток 2).

5.6. Своєчасно видавати працюючим відповідно до норм спецодяг, інші засоби індивідуального захисту. У випадку дострокового їх зносу не з вини працівників замінювати за рахунок установи (Додаток 3).

5.7. З метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи:  
• не допускати жінок на важкі роботи та роботи з шкідливими і небезпечними умовами праці відповідно до Переліку важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993р. №256), (стаття 10 Закону України «Про охорону праці»);  
• не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми відповідно до Граничних норм піднімання і переміщення важких предметів жінками (затвержені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 р. № 241), (стаття 10 Закону України «Про охорону праці»). (додаток 4)

5.8. Клопотати перед відділом освіти про забезпечення закладу нормативно-правовими актами з охорони праці.

5.9. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності без визнання їх в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи (ст. 9 Закону України «Про охорону праці»).

5.10. Надавати матеріальну допомогу працівникам у випадку хвороби внаслідок травм на виробництві залежно від тривалості хвороби.

5.11. За кошти відділу освіти організувати проведення періодичних медичних оглядів працівників, в т.ч. зайнятих на важких роботах, роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

5.12. Організувати проведення щорічного обов'язкового медичного огляду осіб закладу.

5.13. На прохання працівника організувати позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

5.14. Виконувати до 15 листопада кожного року всі заплановані заходи з підготовки установи до роботи в зимових умовах.

5.15. Придбати для закладу куточки з охорони праці, технічні засоби навчання, засоби агітації і пропаганди, плакати, пам'ятки, вогнегасники тощо.

5.16. Забезпечити належне утримання санітарно-побутових приміщень. Щорічно складати плани ремонтних робіт.

5.17. Щорічно вносити на обговорення нарад відділу освіти питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для недопущення виробничого травматизму.

5.18. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі.

## **РОЗДІЛ VI. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ**

### **6.1.Адміністрація зобов'язується:**

6.1. При наявності фінансування надавати педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду в розмірі до одного посадового окладу за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків (ст. 57 Закону України «Про освіту»). (Додаток 5 )

6.2. Виплачувати педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення в розмірі одного місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст. 57 Закону України «Про освіту»).

6.3. При наявності фінансування надавати технічним працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, за винятком матеріальної допомоги на поховання, в сумі не більш ніж один посадовий оклад на рік (постанова кабінету Міністрів України №134 від 07.02.2001р.).

6.4. Надавати педагогічним працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань (у випадку наявних власних коштів – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати) (ст. 57 Закону України «Про освіту»).

6.5. Сприяти педагогічним працівникам у наданні їм пільгових кредитів для індивідуального та кооперативного будівництва (ст. 55 Закону України «Про освіту») та інших соціально-побутових питань.

6.6. Сприяти працівникам у призначенні їм пенсій за вислугу років та за віком.

6.7. Педагогічні працівники, які працювали на посадах, що дають право на пенсію за вислугу років, та виходять на пенсію за віком, мають право на виплату грошової допомоги у розмірі їх 10 місячних пенсій станом на день її призначення. (Відповідно вимог Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (п. 7.1 Прикінцевих положень)).

Умови надання:

Грошова допомога надається за таких умов:

- якщо пенсія за віком відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» призначається після 1 жовтня 2011 року;
- якщо на день досягнення пенсійного віку, передбаченого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», особа працювала в закладах та установах державної або комунальної форми власності на посадах, робота на яких дає



право на призначення пенсії за вислугу років відповідно до пунктів «е» - «ж» ст. 55 Закону України «Про пенсійне забезпечення»;

- якщо страховий стаж на зазначених посадах становить 35 років для чоловіків, 30 років – для жінок;
- якщо до цього особа не отримувала будь-яку пенсію.

Зверніть увагу! Грошова допомога в розмірі 10 місячних пенсій виплачується одноразово органами ПФУ одночасно з першою виплатою пенсії за віком. При оформленні пенсії за вислугу років грошову допомогу не виплачують!

6.8. У разі захворювання педагогічних працівників, яке унеможливило виконання ними професійних обов'язків і обмежує перебування в дитячому, учнівському колективах, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, зберігати за ними попередній середній заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ст. 57 Закону України «Про освіту»).

## **6.2. Представник трудового колективу зобов'язується:**

6.9. Сприяти членам трудового колективу у відведенні їм земельних ділянок під городи, житлове будівництво.

6.10. Забезпечити гласність при розподілі житла.

6.11. Брати участь в організації вечорів відпочинку, присвячених Дню працівників освіти, 8 Березня, Новому року і т.д.

## **6.3. Сторони домовилися:**

Запроваджувати систему морального та матеріального стимулювання керівника навчального закладу та представника трудового колективу за роботу із забезпеченням виконання колективних договорів, здійснення заходів щодо підвищення рівня охорони праці.

\*Сприяти виплаті педагогічним працівникам при досягненні ними пенсійного віку одноразової грошової допомоги в розмірі 10 місячних пенсій ( Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1191).

\*Виплачувати педагогічним працівникам при досягненні ними пенсійного віку одноразової грошової допомоги в розмірі посадового окладу ( ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи на умовах колективного договору.

## **РОЗДІЛ VII.**

### **ГАРАНТІЇ ПРЕДСТАВНИКАМ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

#### **Адміністрація зобов'язується:**

7.1. Надавати представникам трудового колективу всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору, сприяти реалізації права профспілки по захисту трудових і соціально - економічних інтересів працівників.

7.2. Безоплатно надавати представникам трудового колективу обладнане приміщення, засоби зв'язку, сейф, оргтехніку, канцтовари, при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, приміщення для проведення зборів, засідань тощо (ст. 249 КЗпП України).

7.3. Забезпечити звільнення від основної роботи представників або позаштатних працівників профспілкових органів для участі у статутних заходах на різних рівнях, а також на час короткострокового навчання із збереженням заробітної плати.

7.4. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб установи (їдальня, медкабінет) для здійснення представнику трудового колективу надалих прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконанням колективного договору.

## **РОЗДІЛ VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

### **Сторони зобов'язуються:**

8.1. Визначити осіб, відповідальних за виконання окремих положень Колективного договору, та встановити термін їх виконання.

8.2. Періодично проводити зустрічі адміністрації та представника колективу, на яких інформувати сторони про хід виконання колективного договору.

8.3. Двічі на рік (серпень-вересень, січень-лютий) спільно аналізувати стан (хід) виконання колективного договору, заслуховувати звіти керівника закладу та представника колективу про реалізацію взятих зобов'язань на зборах трудового колективу.

8.4. У разі несвочасного виконання, невиконання зобов'язань (положень) аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації. Осіб, винних у невиконанні положень Колективного договору, притягати до відповідальності згідно з чинним законодавством.

### **Представник колективу зобов'язується:**

Вимагати від власника або уповноваженого ним органу розірвання трудового договору, якщо порушується законодавство про працю і не виконуються зобов'язання по Колективному договору (ст. 45 КЗпП).

### **Адміністрація зобов'язується:**

Роздрукувати Колективний договір та забезпечити його реєстрацію.

Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

### **Колективний договір підписали:**

**Від адміністрації:**  
Директор закладу освіти

Лариса Слепендяєва  
Підпис

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021р

**Від трудового колективу:**  
Віра Чокова

Підпис

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021р.



**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ  
МИКОЛАЇВСЬКОЇ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ**

вул. Янтарна, 61, м. Миколаїв, 54050, тел./факс: (0512) 64-47-72,

E-mail: utszn\_nikol@ukr.net, Код ЄДРПОУ 03194513

16.04 2024 № 1157/01

на №

від

Директору Куцурубського дошкільного  
навчального закладу «Зірочка»  
Ларисі СЛЕПЕНДЯЄВІЙ

Уповноваженому представнику  
трудового колективу  
Вірі ЧОКОВІЙ

Рекомендації до колективного договору

Відповідно до пункту 7 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 №768) надаємо наступні рекомендації щодо приведення норм колективного договору укладеного між адміністрацією та трудовим колективом Куцурубського дошкільного навчального закладу «Зірочка» на 2021-2025 роки (далі - колдоговір) до вимог чинного законодавства:

1. З титульного листа виключити напис «Зареєстровано», оскільки відповідно до «Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод та колективних договорів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013р. №115, під час повідомної реєстрації реєструючий орган вносить відповідний запис до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них. Тобто установа не має повноважень друкувати напис на титульному листі колективного договору.

2. З титульного листа виключити напис «Підписано», так як сторони, які підписали колективний договір, ставлять свої підписи і дату після останнього розділу колдоговору (на останній сторінці колективного договору).

3. Викласти назву колективного договору у наступній редакції: «Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Куцурубського дошкільного навчального закладу «Зірочка» на 2021-2025 роки».

4. У пункті 1.1.9 вказати назву Галузевої угоди, що є предметом колективного договору.

5. Розділ I доповнити пунктом про дотримання 4% квоти працевлаштування людей з інвалідністю відповідно до статті 19 Закону України

«Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та передбачити заходи відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та положень Конвенції МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

6. Пункт 2.34 викласти відповідно до статті 18 Закону України «Про відпустки». Основна щорічна відпустка не надається особі, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

7. Передбачити у розділі II щорічну додаткову оплачувану відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (стаття 7 Закону України "Про Відпустки"). Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, 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».

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій статті 7 Закону України "Про Відпустки", встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Таким чином, слід передбачити щорічну додаткову оплачувану відпустку:

- медичній сестрі з урахуванням положень позиції 133. частини «Загальні професії медичних працівників закладів та установ охорони здоров'я, соціального захисту населення та освіти» розділу XVII. Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога додатку 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 передбачає надання молодшим спеціалістам з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення надання додаткової відпустки за роботу з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням – до 7 днів;

- кухарю, який працює біля плити з урахуванням положень додатку 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290, позиція 77 розділу XXXIII «Загальні професії в усіх галузях господарства» - до 4 днів;

- пралі за роботу із шкідливими і важкими умовами праці з урахуванням положень додатку 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290, позиція 176 розділу XXXIII «Загальні професії в усіх галузях господарства» - до 4 днів.

8. У розділі IV вказати конкретні терміни виплати заробітної плати (наприклад, за першу половину місяця 15 числа, остаточний розрахунок останнього числа місяця). Відповідно до статті 115 КЗпП заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.



9. У пункті 4.11 йде посилання на статтю 113 КЗпП України, але у зазначеній статті нічого не сказано про збереження середнього заробітку за час простою особам, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до 3-х років. Неохідно викласти даний пункт чітко із відповідністю до статті 113 КЗпП України.

10. У пункті 4.14 невірно вказаний розмір доплати. Відповідно до пункту 94 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Кабінету міністрів України №102 від 15.04.1993 (зі змінами та доповненнями) працівникам установ освіти, які за графіком роботи працюють в нічний час, здійснюється додаткова оплата в розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожен годину роботи в нічний час (у період з 10 годин вечора до 6 годин ранку).

11. У розділі IV передбачити доплату за роботу у важких і шкідливих умовах праці. При визначенні умов оплати за роботу з важкими та шкідливими умовами праці, у тому числі працівників кухні та пральні навчальних закладів, слід керуватися п. 33 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міносвіти від 15.04.93 р. № 102. Згідно із зазначеною нормою, керівники закладів освіти за погодженням з профспілковими комітетами можуть установлювати доплати працівникам, що зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, у розмірі до 12 % тарифної ставки (посадового окладу) і до 24 % тарифної ставки (посадового окладу) на роботах з особливо важкими та шкідливими умовами праці в порядку і на підставі переліку робіт, передбачених у додатку № 9 до Інструкції № 102. Так, згідно з пп. 1.151 та 1.152 цього додатка роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф, кондитерських і паро-масляних печей та інших апаратів для смаження та випікання, а також прання, сушіння і прасування спецодягу віднесено до видів робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких установлюються доплати у розмірі до 12 %. Зазначені доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць відповідно до Положення про порядок установа доплат за несприятливі умови праці, викладеного в зазначеному вище додатку.

При цьому слід зазначити, що право на встановлення доплати «за шкідливість» виникає у працівника не за посадою, яку він обіймає, а за виконання відповідних видів робіт, які в додатку 9 до Інструкції № 102 визнано важкими та шкідливими умовами праці. Про це, зокрема, зазначили фахівці ЦК Профспілки працівників освіти та науки у листі від 16.04.2010 р. № 02-5/169.

Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати працівникам, які виконують такі види робіт, установлюються наказом по закладу.

12. Передбачити у розділі V підпункт про проведення атестації робочого місця кухаря та пралі та додати графік проведення чергової атестації. Ст.13 Закону України «Про охорону праці» зобов'язує керівника організувати якісне проведення заходів з охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного виробничого обладнання та устаткування, атестації робочих місць на відповідність нормативно-правових актів з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, але не рідше одного разу на п'ять років (п.4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці затвердженого постановою КМУ від 1 серпня 1992 р. N 442).

13. На останньому аркуші відсутні підписи сторін колективного договору.

14. У Додатку №2 вказати норму видачі мила (у грамах).

15. Додаток №6 привести у відповідність до Закону України «Про відпустки». Вказані у пункті 5 Додатку №6 категорії працівників мають право на відпустку без збереження заробітної плати (стаття 25 Закону України «Про відпустки»). Відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки» за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

16. У Додатку №12 невірно вказаний оклад (тарифна ставка) 1 розряду. Відповідно до постанови Кабінету міністрів України №1298 від 30.08.2002 (зі змінами та доповненнями) посадові оклади (тарифні ставки) з 1 січня 2021 р. розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду - 2670 гривень, з 1 грудня 2021 р. - 2893 гривні.

Начальник управління



Оксана КАЛЮЖНА

Інна Андріївська,  
(0512) 644772