

Дата 30.07.2021

директор СДНЗ№21
«Струмочок»
Коваленко Віра Миколаївна

(підпис)
Дата 30.07.2021

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між роботодавцем та первинною профспілковою організацією
Комунального закладу «Спеціальний дошкільний навчальний заклад
(ясла-садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради
(назва підприємства, організації, установи)

по забезпеченню економічного та соціального розвитку трудового колективу і захисту прав працівників
на 2021-2025р.р.

Ухваленний на зборах трудового колективу "30" липня 2021 року протокол № _____

УЗГОДЖЕНО:

Голова Кам'янської міської
організації профспілки працівників
освіти і науки України
 НЕБОСЕНКО І.П.



м. Кам'янське

2021p.

РОЗДІЛИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ:

Розділ 1	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3-4 стор.
Розділ 2	ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ	4 стор.
Розділ 3	СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ЗАКЛАДУ ОСВІТИ	5-7 стор.
Розділ 4	ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ	7-9 стор.
Розділ 5	РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ	9-16 стор.
Розділ 6	НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ.	16-20 стор.
Розділ 7	ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я	20-23 стор.
Розділ 8	СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ	23-26 стор.
Розділ 9	РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	26- стор.
Розділ 10	СПРИЯННЯ РОБОТІ ПРОФСПІЛКИ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ, ОСІБ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ, ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ	26-28 стор.
Розділ 11	КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН	29-30 стор.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір на 2021 – 2025 роки (далі – Договір) між адміністрацією Комунального закладу «Спеціальний дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради (далі – Адміністрація) в особі директора Коваленко Віри Миколаївни та первинною профспілковою організацією Комунального закладу «Спеціальний дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради в особі голови профспілкового комітету (далі – Профком) Кальченко Олени Вікторівни - повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони) укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, галузевої на 2021-2025 роки, законів в галузі освіти, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Договору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин в закладі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та роботодавця.

1.3. Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу освіти (далі – Заклад), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Положення Договору діють безпосередньо та поширюються на працівників Закладу освіти, які перебувають у сфері дії сторін Договору.

1.5. Гарантії, передбачені Договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені цим колективним договором, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, галузевою угодами.

1.6. Договір може бути розірвано або змінено тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін.

1.7. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Генеральної і галузевої угоди, застосовуються без внесення змін до Договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Договору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до Договору;

- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;

- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

1.8. Адміністрація тиражує Колективний договір та у двотижневий термін з дня підписання Договору (змін) подає її на повідомну реєстрацію. У двотижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Договору до Працівників Закладу під підпис.

1.9 Зміни і доповнення до договору вносяться у разі потреби тільки за взаємною згодою сторін і в обов'язковому порядку у зв'язку із змінами чинного законодавства з питань, що є предметом цього Колективного договору.

Зацікавлена сторона письмово повідомляє іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, які мають бути спільно розглянуті у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

1.10. Якщо внесення змін чи доповнень до договору зумовлено зміною чинного законодавства, колективних угод вищого рівня або вони поліпшують раніше діючі норми та положення договору, рішення про запровадження цих змін чи доповнень приймається спільним рішенням адміністрації та трудового колективу.

У всіх інших випадках рішення про внесення змін чи доповнень до договору, після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди про це, схвалюється зборами трудового колективу.

1.11. Жодна із сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за договором або призупинити їх виконання.

1.12. Додатки №№1- ??? з невід'ємною частиною колективного договору.

2. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ

2.1. Договір укладено на 2021 – 2025 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Договору.

2.2. Жодна із сторін, що уклали Договір, не може впродовж встановленого терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

2.3. Сторони забезпечують впродовж дії Договору моніторинг чинного законодавства України з визначених Договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників Закладу щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Договору, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

2.5. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективного договору зберігається протягом строку його договору, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

3. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА РОЗВИТОК ЗАКЛАДУ

3.1.Адміністрація:

3.1.1.Створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку Закладу.

3.1.2.Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст.ст. 54, 57, 61 Закону України «Про освіту» в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.1.3.В межах повноважень вживатиме заходів щодо безумовного виконання норм законів в Закладі, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх зупинення та скасування, зокрема під час формування та прийняття бюджету на відповідні роки.

3.1.4.Погоджує та затверджує кошторис доходів і видатків Закладу, змін до нього (додаток № 1).

3.1.5.Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовці педагогічних, медичних працівників, кухарів (додаток № 18).

3.1.6.Вживатиме заходів для передбачення видатків на підвищення кваліфікації працівників.

3.1.7.Розробити та затвердити посадові інструкції на кожну посаду за штатним розписом, ознайомити Працівників з ними і вимагати лише їх виконання.

3.1.8.Закріпити за Працівниками робочі місця, забезпечити здорові та безпечні умови праці.

3.1.9.Неухильно дотримуватися законодавства про працю та охорону праці, вживати заходів щодо своєчасного усунення причин й умов, що перешкоджають належній роботі Працівників.

3.1.10.Вимагати від Працівників персонального якісного виконання посадових обов'язків, сумлінної праці, своєчасного і чіткого виконання трудового розпорядку та дотримання охорони праці.

3.1.11.Проводити організаційну роботу, спрямовану на поліпшення трудової та виконавської дисципліни.

3.1.12.Не допускати відволікання педагогічних працівників від виконання професійних обов'язків, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

3.2.Сторони Договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток Закладу, необхідність покращення становища працівників, домовились:

3.2.1.Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності Закладу, конкурентоздатності працівників на ринку праці.

3.2.2.Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи Закладу.

3.2.3.Брати участь у діючих органах соціального партнерства Закладу.

3.2.4.Приймати участь у організації, підготовці та проведення заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників Закладу.

3.2.5.Вживати заходів для недопущення прийняття рішень, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

- закриття Закладу;
- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання Закладу ;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів загальноосвітніх навчальних Закладу, а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;
- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»;
- зменшення кількості годин в навчальних планах Закладу;
- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
- скорочення чисельності педагогічних працівників;
- змін умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема, включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

3.2.6.Сприяти вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.

3.2.7.В межах повноважень вживатимуть заходів щодо безумовного виконання норм законів України в Закладі, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх зупинення та скасування під час формування та прийняття бюджету на відповідні роки.

3.2.8.Домагатиметься фінансування Закладу з помісячним розписом асигнувань в обсягах, передбачених чинним законодавством, з урахуванням фінансового забезпечення реалізації основних напрямів Національної доктрини розвитку освіти України та законодавства України.

3.2.9.Попереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

3.2.10.Не допускати утворення залишків освітньої субвенції; використовувати її за цільовим призначенням для виплати надбавок за престижність педагогічної праці в максимальних розмірах, встановлювати надбавки за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надавати допомогу для вирішення соціально-побутових проблем педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти в повному обсязі без обмеження граничними розмірами за кожну з них

3.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

3.3.1.Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в Закладі.

3.3.2.Представляти та захищати трудові і соціально-економічні права та інтереси Працівників.

3.3.3.Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці, виплатою Працівникам заробітної плати, створенням безпечних умов праці, належних санітарно-побутових умов.

3.3.4.Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

4.1. Адміністрація зобов'язується:

4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.1.2.Проводити спільні консультації з Профкомом з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників. Упродовж 30 днів з моменту її виникнення розпочати переговори для максимального врахування всіх чинників, що впливають на збереження зайнятості Працівників.

4.1.3.Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання Закладу, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з профспілковим комітетом, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності Працівників.

4.1.4. Забезпечувати працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в Закладі незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів педагогічної освіти.

4.1.5.Працівникам, звільненим через зміну в організації праці, зокрема реорганізації або перепрофілювання Закладу, скорочення чисельності або штату працівників, протягом року з дня звільнення надавати право поворотного прийняття на роботу за умови потреби у працівниках, кваліфікація яких аналогічна звільненим.

4.1.6.Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в Закладі через засоби масової інформації.

4.1.7.3 метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу, працівників інших закладів лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т. ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових

класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.1.8. Не звільняти Працівників (членів Профспілки) з ініціативи Адміністрації без законних підстав та попереднього погодження із профспілковим комітетом.

4.1.9. Пропонувати Працівникам одночасно з попередженням про звільнення іншу посаду при наявності вакансій.

4.1.10. Надавати переважне право на залишення на роботі Працівникам з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці.

4.1.11. Надавати при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевагу в залишенні на роботі Працівникам:

- сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- з тривалим безперервним стажем роботи;
- які навчаються у вищих і середніх спеціальних закладах освіти без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- працівникам, які дістали на в цьому Закладі трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років, з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

4.1.12. Виплачувати Працівникам вихідну допомогу у розмірі середньої місячної заробітної плати при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у п.6 ст.36 та п.1, ч.1 ст.40 Кодексу законів про працю України.

4.1.13. Звільняти Працівників тільки після використання всіх додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості у Закладі.

4.1.14. Звільняти педагогічних працівників у зв'язку зі скороченням обсягу роботи лише після закінчення навчального року.

4.1.15. Для створення відповідних умов праці, які максимально сприяли б забезпеченню продуктивної зайнятості педагогічних працівників та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії, встановлювати педагогічне навантаження обсягом не менше тарифної ставки.

4.1.16. Застосовувати при оптимізації Закладу звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших навчальних закладах.

4.1.17. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку (за 2 роки до виходу на пенсію).

4.1.18. Не допускати звільнення працівників Закладу при зміні власника.

4.1.19. Передбачити працевлаштування та створення умов праці інвалідів у Закладі відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів».

4.1.20. Забезпечувати дотримання порядку вивільнення працівників, передбаченого статтею 49-2 КЗпП України».

4.2. Профком зобов'язується:

4.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про зайнятість.

4.2.2. Надавати безкоштовну консультацію Працівникам Закладу.

4.2.3. Здійснювати роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціально-економічних інтересів Працівників, які вивільняються.

4.2.4. Забезпечувати захист Працівників, які вивільняються, відповідно до законодавства України.

5. РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.

5.1. Адміністрація зобов'язується:

5.1.1. Прийом на роботу та звільнення Працівників здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України. Працівники реалізують своє право на працю шляхом укладання трудового договору.

Продовжувати для педагогічного працівника до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі прикінцевих положень та ст.22 ЗУ «Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.

Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини 2 статті 3 ЗУ «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення.

5.1.2. Забезпечити затвердження та дотримання в Закладі:

- правил внутрішнього трудового розпорядку (додаток № 14) та посадових інструкцій;
- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі освіти.

5.1.3. Для Працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями – субота та неділя. У позашкільних закладах освіти – згідно розкладу занять з вихованцями, але за умови двох вихідних.

5.1.4. Тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень. Забезпечувати встановлення педагогічного навантаження працівників (на тиждень) в обсягах, затверджених при тарифікації.

5.1.5. Застосовувати режим скороченого робочого часу для осіб віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень.

5.1.6. Запроваджувати тривалість робіт, обсяг педагогічного навантаження менше ніж на ставку заробітної плати лише за письмової згоди Працівників. Не допускати зменшення тривалості робіт (обсягу педагогічного навантаження) за одностороннім рішенням Адміністрації незалежно від причин, що зумовили прийняття такого рішення.

5.1.7. Запроваджувати для сторожів (врахувати особливості закладу) (додаток № 9) підсумований облік робочого часу за погодженням із Профспілковим комітетом.

5.1.8. Тимчасове переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, або на час простою здійснювати лише за згодою працівників відповідно до ст.ст.32,33,34 КЗпП.

5.1.9. У разі застосування неповного робочого дня (тижня) норму робочого часу визначати угодою між Адміністрацією і Працівником. При цьому не обмежувати обсяг трудових прав Працівника, який працює на умовах неповного робочого часу.

5.1.10. У разі прийняття атестаційною комісією 1 рівня рішення про невідповідність педагогічного Працівника займаній посаді, керівник Закладу може ініціювати розірвання трудового договору з ним із додержанням вимог законодавства про працю (ст.40 п.2 КЗпП).

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

Робота не проводиться

- у святкові дні:

1 січня – Новий рік

8 березня – Міжнародний жіночий день

1 травня – День праці

9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги)

28 червня – День Конституції України

24 серпня – День незалежності України

14 жовтня – День захисника України

- у дні релігійних свят:

7 січня – Різдво Христове

один день (неділя) Пасха (Великдень)

один день (неділя) Трійця

25 грудня — Різдво Христове (католицьке).

5.1.12. Адміністрація зобов'язується погоджувати з профспілковим комітетом зміни тривалості робочого дня (тижня).

5.1.13. До початку роботи Працівники зобов'язані відмітити свій прихід на роботу, а після закінчення робочого дня – припинення роботи у журналі обліку робочого часу Закладу.

5.1.14. Працівникам забороняється виходити за межі будівлі Закладу в робочий час без дозволу безпосереднього керівника, за виключенням перерви, яку Працівник використовує на свій розсуд (ст.66 КЗпП).

5.1.15. У робочий час забороняється відволікати працівників від їхньої безпосередньої роботи, змушувати виконувати громадські обов'язки чи брати участь у різних заходах, не пов'язаних із виконанням службових обов'язків, крім працівників, які виконують на громадських засадах.

5.1.16. Працівники зобов'язуються не перебувати без дозволу Адміністрації у будівлі Закладу в неробочий час з причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати в службові приміщення сторонніх осіб.

5.1.17. Облік робочого часу здійснюється в таблиці.

5.1.18. Застосувати в Закладі надурочні роботи лише у випадках і порядку, передбачених ст.106 КЗпП.

5.1.19. Забезпечувати встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

5.1.20.Вживати заходів щодо недопущення збільшення нормативної тривалості робочого часу педагогічним працівникам. Навчальне навантаження визначається обсягом навчальних занять, доручених для проведення конкретному педагогу, та вираженим в академічних (облікових) годинах.

5.1.21.Узгоджувати питання матеріального заохочення директора та з профспілковою стороною.

5.1.22.Забезпечувати комплектування груп дітьми та визначення педагогічного навантаження педагогічних працівників на новий навчальний рік до початку відпусток.

5.1.23.Забезпечувати ефективну діяльність Закладу, враховувати фактичні обсяги фінансування, сприяти раціональному використанню коштів для підвищення результатів роботи, поліпшення умов праці.

5.1.24.Забезпечувати розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази Закладу, раціональне використання наявного устаткування та обладнання, створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.

5.1.25.Відповідно до заявок, наданих Законом забезпечувати працевлаштування молодих фахівців за здобутою ними спеціальністю, уклавши з ними безстроковий трудовий договір і встановивши педагогічне навантаження в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку заробітної плати.

5.1.26.Забезпечувати наставництво молодих фахівців, сприяти їх адаптації в колективі, професійному зростанню.

5.1.27.Суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, виконання обов'язків відсутнього працівника застосовувати за погодженням із Профспілковим комітетом.

5.1.28.Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації праці, розподілу навантаження тощо.

5.1.29.При прийнятті Працівників на роботу:

- роз'яснити права й обов'язки, умови оплати праці;
- ознайомлювати з Правилами внутрішнього трудового розпорядку (додаток № 13) для працівників Закладу, Колективним договором, посадовою інструкцією.

Не вимагати відомості та документи, подання яких не передбачено законодавством України.

5.1.29. Право Працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи, окрім керівних та педагогічних Працівників, яким врегульовано це питання постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14.04.1997 № 346.

У разі надання Працівникові відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

5.1.30. Щорічні (основна та додаткові) відпустки надаються Працівникам згідно з чинним законодавством України, цим Договором та графіком відпусток, який складається на кожний календарний рік не пізніше 05 січня поточного року, погоджується з профспілковим комітетом та доводиться до відома всіх Працівників під особистий підпис. (додаток № 5).

5.1.31. Під час визначення черговості відпусток враховуються сімейні та інші особисті обставини кожного із Працівників.

5.1.32. Перелік категорії Працівників, які мають право надання відпустки в зручний для них час, визначений статтею 10 Закону України «Про відпустки».

5.1.33. Встановити тривалість щорічної оплачуваної відпустки: ОБРАТИ ДЛЯ СВОГО ЗАКЛАДУ

- для категорії педагогічних працівників – тривалість відпустки 56 календарних днів;
- директор, вихователь-методист, музичний керівник, інструктор з фізичної культури закладу, керівник гуртка закладу дошкільної освіти – 42 календарних дні;
- усі педагогічні працівники закладу позашкільної освіти – 42 календарних дні;
- для інших категорій працівників тривалість відпустки 24 дні.

5.1.34. Додаткова відпустка за бажанням Працівників може надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

5.1.35. На прохання Працівників щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

5.1.36. Невикористана частина щорічної відпустки повинна бути надана Працівникам до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

5.1.37. За рішенням адміністрації Працівники можуть бути, за їх згодою, відкликані зі щорічної відпустки у зв'язку зі службовою необхідністю та в інших випадках, передбачених законодавством.

5.1.38. Щорічна відпустка може бути перенесена на інший період за ініціативою Адміністрації, як виняток, тільки за письмовою згодою Працівників та за погодженням з профспілковим комітетом, а також на вимогу Працівників відповідно до чинного законодавства.

У разі перенесення щорічної відпустки або надання невикористаної її частини новий строк встановлюється за згодою між Працівниками та Адміністрацією.

5.1.39. Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль.

5.1.40. Відповідно до ст.8 Закону України «Про відпустки» встановити окремим категорія працівників додаткову відпустку за ненормований робочий день та особливий характер праці робота, яка пов'язана з підвищенням нервово-емоційної системи та інтелектуальним навантаженням (додаток № 19)

5.1.41. Надавати щорічні додаткові відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці. (№ протоколу 5 від 27.05.21р. за результатами проведення атестації робочих місць).

5.1.42. За бажанням Працівників у разі їх звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) їм має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення Працівників у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористані відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

5.1.43. У разі звільнення Працівників до закінчення робочого року, за який ними вже отримано відпустку повної тривалості, для покриття заборгованості Адміністрація

проводить згідно з чинним законодавством відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

Відрахування не провадиться, якщо Працівники звільняються з роботи у випадках, передбачених ст. 22 Закону України «Про відпустки»:

- призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;
- відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;
- нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні
- поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- направленням на навчання;
- виходом на пенсію.

5.1.44. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між Працівником та Адміністрацією, але не більше 15 календарних днів на рік.

5.1.45. У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений ч.2 ст.84 КЗпП України та ч.3 ст.26 Закону України «Про відпустки».

5.1.46. Соціальні відпустки надаються працівникам згідно зі ст.17–20 Закону України «Про відпустки».

5.1.47. Додаткові оплачувані відпустки надаються:

- працівникам, які мають дітей визначених категорій згідно зі ст.182 Кодексу законів про працю України та ст.19 Закону України «Про відпустки»;
- працівникам, які навчаються згідно зі статтями 216–218 Кодексу законів про працю України та статтями 13–15 Закону України «Про відпустки» на підставі довідки-виклику.

5.1.48. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

б) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

9) Працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) Працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) Працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку.

5.2. Сторони Договору домовились, що:

5.2.1.Періоди, впродовж яких в Закладі не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із пандемією, карантин, санітарно-епідеміологічними, кліматичними, також іншими незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших Працівників. В зазначений час педагогічні Працівники залучаються до освітньої, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу директора Закладу в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого при тарифікації до початку канікул.

5.2.2.Залучення педагогічних Працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, що перебувають в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою Працівників.

5.2.3.Режим виконання організаційної та методичної роботи регулюється правилами внутрішнього розпорядку Закладу, програмами, індивідуальними планами робіт, Правилами внутрішнього розпорядку, іншими локальними актами можуть регулювати виконання зазначених видів робіт як безпосередньо у Закладі, так і за його межами.

5.2.4.Створювати умови для використання педагогічними Працівниками вільних від занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами Закладу.

5.2.5.Здійснювати звільнення педагогічних Працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

5.2.6.Обмежити укладання строкових договорів з Працівниками з мотивації необхідності його випробовування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення пенсійного віку з ініціативи адміністрації.

5.2.7.Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності Працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Вважати обов'язковим надання додаткових порівняно з чинним законодавством пільг, гарантій та компенсацій для працівників, з якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

5.2.8. Встановити та надавати Працівникам інші види оплачуваних відпусток при наявності таких важливих причин:

- при укладенні шлюбу – 3 робочих днів;
- при укладенні шлюбу дітьми – 1 робочий день;
- при народженні дитини батькові – 2 робочих днів;
- у випадку смерті близьких родичів – 3 робочих днів;
- при переїзді на нове місце проживання – 2 робочих днів;
- для ліквідації форс-мажорних ситуацій в побуті – 2 робочих днів;
- батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості - 2 робочих днів;
- голові первинної профспілкової організації, яка працює на громадських засадах тривалістю - 3 календарних днів, членам профспілкового комітету - 2 дні.

5.2.9. Оплату усіх видів відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань згідно вимог ст.23 ЗУ «Про відпустки».

5.2.10. Сприяти наданню можливості непедагогічним Працівникам закладу, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.

5.2.11. Затверджувати посадові інструкції Працівників за погодженням з профспілковим комітетом.

5.2.12. Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам Закладу, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання.

5.2.13. Забезпечувати матеріальне заохочення педагогічних Працівників, учні яких стали переможцями міських, обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.2.14. Забезпечувати дотримання чинного законодавства щодо повідомлення Працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема педагогічних Працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

5.2.15. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, тарифікаційні списки, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників разом з профкомом Закладу (додатки № № 1, 3, 4, 5).

5.2.16. Погоджувати з профкомом Закладу:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання Працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву.

5.2.17. До громадян похилого віку в Закладі застосовується загальновстановлена тривалість робочого часу. На прохання Працівників похилого віку може встановлюватись неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу. (ст.13 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»)

5.2.18. Громадянам похилого віку надається чергова щорічна відпустки у зручний для них час. На прохання Працівників похилого віку їм можуть надаватися додаткової відпустки без збереження заробітної плати строком до двох тижнів на рік (ст.7 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»).

5.3. Профспілковий комітет закладу вживатиме заходів щодо:

5.3.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства, проведення навчання з питань законодавства про працю. Роз'яснювати Працівникам зміст нормативних документів про робочий час та нормування праці.

5.3.2. Практично реалізовувати гарантоване Конституцією України право на захист від незаконного звільнення із займаної посади.

5.3.3. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним і правильним застосуванням Адміністрацією законодавства України про працю, освіту, положень цього Договору в частині, що стосується режиму робочого часу, графіків роботи, розподілу педагогічного навантаження тощо.

5.3.4. Забезпечення співпраці з адміністрацією з метою попередження порушень норм законодавства.

5.3.5. Сприяти своєчасному розв'язанню конфліктних ситуацій, пов'язаних з розподілом педагогічного навантаження та з інших питань щодо режиму робочого часу.

5.3.6. Надавати згоду на звільнення Працівників тільки після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин.

5.3.7. Повідомляти Адміністрацію в письмовій формі про прийняте рішення щодо розірвання трудового договору з підстав, передбачених п.1, 2-5, 7 ч.1 ст.40 і п.2, 3 ст.41 Кодексу законів про працю України не більше, як у триденний строк.

6. Нормування і оплата праці.

6.1. Адміністрація зобов'язується:

6.1.1. Забезпечити дотримання в Закладі законодавства про оплату праці.

6.1.2. Виплату заробітної плати проводити не рідше двох разів на місяць не пізніше 23 числа (за першу половину місяця) і 7 числа (за другу половину місяця) кожного місяця; а у випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем – напередодні цього дня. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

6.1.3. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в розмірі 50% заробітної плати, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) Працівника.

6.1.4.Схему розрядів і коефіцієнтів з оплати праці Працівникам Закладу встановлювати на основі Єдиної тарифної сітки, затвердженою постановою КМУ № 1298 від 30.08.2002р. (зі змінами), що до неї вносяться у зв'язку зі зміною мінімального прожиткового мінімуму або мінімальної заробітної плати та наказу Міносвіти №557 від 26.09.2005р.(зі змінами).

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, що не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року (Закон України № 1774-вііі від 06.12.2016р., ст.96 КЗпП).

6.1.5.Щомісяця видавати Працівникам витяг із розрахункової відомості з розмірами нарахованих і утриманих сум (табуляграми).

6.1.6.Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 22-00 до 6-00) Працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40% посадового окладу (ставки заробітної плати), відповідно до Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025р.р.

6.1.7.Забезпечувати нарахування та виплату індексації заробітної плати Працівників відповідно до чинного законодавства України.

6.1.8.У разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів проводити корегування середнього заробітку для обчислення відпускних на коефіцієнт підвищення заробітної плати.

6.1.7.Надавати відомості про оплату праці Працівників іншим органам та особам тільки у випадках, передбачених чинним законодавством.

6.1.8.Погоджувати з профспілковим комітетом усі питання, що стосуються оплати праці Працівників.

6.2. Сторони Договору домовились:

6.2.1.Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати Працівникам Закладу за період відпусток, а також поточної заробітної плати 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.

6.2.2.Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цього Договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

6.2.3.Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги Працівникам Закладу, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства педагогічних Працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

6.2.4.Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв Працівників.

6.2.5.Забезпечити виплату доплат, надбавок, премій Працівникам у розмірах, визначених відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1013 «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та

внесення змін до деяких нормативно-правових актів». Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах в межах фонду оплати праці.

6.2.6.Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одного разу у півріччя, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень Договору у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень

6.2.7.При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступництва викладання предметів у класах, групах.

6.2.8.Установлювати педагогічним Працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим педагогам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним Працівникам навантаження, установлене при тарифікації на початок навчального року.

6.2.9.Вживати заходів для забезпечення вчителів роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами освітньої роботи.

6.2.10. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети закладів освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- встановлювати доплати за завідування одним Працівником кількома навчальними кабінетами;
- здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладу, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків по завідуванню відповідними навчальними кабінетами.

6.2.11.Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами (додаток № 6).

6.2.12.Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

6.2.13.Зберігати за Працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, цього Договору з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі.

6.2.14.Забезпечити матеріальне стимулювання Працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Керівник року», «Вчитель року», «Класний керівник року» в межах фонду оплати праці (додаток № 12).

6.2.15. Забезпечувати оплату праці Працівників Закладу за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх Працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією.

6.2.16.Забезпечувати встановлення надбавок педагогічним Працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України в максимальному розмірі в межах фонду оплати праці.

6.2.17.Виплачувати вихідну допомогу при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю (статті 38 і 39) - у розмірі, не менше чотиримісячного середнього заробітку.

6.2.18.Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

6.2.19. Здійснювати педагогічному працівникові за виконання педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу(ставки заробітної плати) на весь період наставництва.

6.2.20. Передбачити додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18-ї до 22 години) працівникам, які за графіком роботи працюють у цей час, у розмірі 20% посадового окладу.

6.3.Профспілковий комітет зобов'язується:

6.3.1.Здійснювати громадський контроль за додержанням в Закладі законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

6.3.2.Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права Працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

6.3.3.Надавати консультації та правову допомогу Працівникам - членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

6.3.4.Забезпечити систематичний аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, підготовку пропозицій щодо удосконалення цієї роботи.

6.3.5.Інформувати Департамент з гуманітарних питань КМР та міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України про випадки порушення законодавства для вжиття необхідних заходів.

6.3.6.Забезпечити інформування органів Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором.

6.3.7. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення Працівників до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань.(за потреби)

6.3.8. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів Працівників, у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

7.1. Адміністрація Закладу зобов'язується:

7.1.1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017р. №1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

7.1.2. Щорічно заслуховувати на зборах трудового колективу питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

7.1.3. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) Працівників Закладу відповідно до вимог ст. 18 Закону України «Про охорону праці» та Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України, яке затверджено наказом МОІН № 304 від 18.04.2006р.

7.1.4. Передбачати в кошторисах Закладу необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці», включаючи проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

7.1.5. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в Закладі.

7.1.6. Створити та забезпечити роботу куточку з охорони праці (у разі наявності кабінету з охорони праці) відповідно до Рекомендацій щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці, затверджених Держгірпромнаглядом 16 січня 2008 року.

7.1.7. Забезпечити Заклад нормативно-правовими актами з охорони праці.

7.1.8. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в Закладі на 2021 – 2025 роки та забезпечити контроль за його виконанням (додаток № 7).

7.1.9. Сприяти своєчасному проведенню безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників Закладу з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

7.1.10. Забезпечити:

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці за результатами атестації робочих місць (ст.7 Закону України «Про охорону праці (додаток № 8);
- видачі безоплатного спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) від 22 серпня 2020 року №50 та інших постанов, (ст.8 Закону України «Про охорону праці»)(додаток № 10);
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці за результатами атестації робочих місць (ст.7 Закону України «Про охорону праці (додаток № 19);
- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (ст.7 Закону України «Про охорону праці (додаток № 19).

7.1.11. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до Закладу відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.1.12. Ініціювати (якщо ще немає) внесення в штатний розпис закладу з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року.

7.1.13. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

7.1.14. Розробити заходи, спрямовані на впровадження енергозберігаючих технологій, забезпечення функціонування систем водо-, енерго-, теплопостачання та інженерних мереж.

7.1.15. Створювати для інвалідів умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників (ст. 12 Закону України «Про охорону праці»).

7.1.16. Під час укладання трудового договору проінформувати Працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства та цього Договору.

7.1.17. Керівник Закладу організовує розслідування та веде облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок (ст. 22 ЗУ «Про охорону праці», наказ міністерства освіти і науки України № 337 від 17.04.2019р.).

7.1.18. За Працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та

середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій (ст.9,абз.3 ЗУ «Про охорону праці»).

7.2.19. За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом. (ст.44 ЗУ «Про охорону праці»).

7.2. Сторони домовилися:

7.2.1. Забезпечити контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених цим Договором, за безпечною експлуатацією будівель і споруд Закладу, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту;

- проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо протидії поширенню ВІЛ-інфекції та туберкульозу (Закон України «Про протидію поширенню хвороб, зумовлених вірусом імунодефіциту людини (ВІЛ).

7.2.2. Не допускати працівників Закладу (в тому числі за їхньою згодою) до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичного огляду.

7.2.3. В установленому законом порядку Працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, відсторонити від роботи без збереження заробітної плати.

7.2.4. Забезпечувати усунення причин, що спричиняють нещасні випадки, професійні захворювання, та здійснювати профілактичні заходи для їх запобігання.

7.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

7.3.1. Забезпечити ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих.

7.3.2. Організує навчання профспілкового активу, представників Профспілки з питань охорони праці щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням адміністрацією вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

7.3.3. Забезпечити участь представників Профспілки з питань охорони праці, у роботі комісії з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників освітнього процесу.

7.3.4. Забезпечити здійснення відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

7.3.5. Забезпечити первинну профспілкову організацію Закладу нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

7.4. Обов'язки працівників Закладу щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці

7.4.1. Працівник відповідно до ст.14 Закону України «Про охорону праці» зобов'язаний:

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих учасників освітнього процесу, виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території Закладу;
- знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки, з механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;
- проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

7.4.2. Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

7.5. Права Працівників на охорону праці під час роботи.

7.5.1. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника Профспілки, членом якої він є (с.6 ЗУ «Про охорону праці»).

7.5.2. Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, керівник повинен перевести за згодою Працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання Працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація зобов'язується:

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим Працівникам Закладу гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Вживати заходів для безумовного надання відповідно до чинного законодавства:

- випускникам вищих закладів освіти, які здобули освіту за напрямками і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір

про роботу в Закладі освіти, грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

- молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення закладу освіти, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі академічної або соціальної стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у вищому освітньому закладі (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

8.1.3.Вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення вищих навчальних закладів диплом з відзнакою.

8.1.4.Вживати заходів для забезпечення молодих спеціалістів з числа педагогічних Працівників методичною літературою та посібниками.

8.1.5.Вживати заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та пільгового кредитування спорудження ними житла.

8.1.6. З метою реалізації вимог ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» при затвердженні Закладу кошторисів доходів та видатків, планів використання бюджетних коштів, передбачати щорічно відповідні кошти за кодом відповідної економічної класифікації.

8.2. Сторони Договору домовилися:

8.2.1. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту» та ст.30 Закону України «Про бібліотеки та бібліотечну справу»:

- педагогічним Працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу;

- Педагогічним працівникам надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи: понад 3 роки — 10%; понад 10 років — 20%; понад 20 років — 30%.

8.2.2.Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в Закладі.

8.2.3.Сприяти залученню Працівників Закладу до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

8.2.4.Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічним, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року(зі змінами).

8.2.5. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);
- оплату праці вчителів, вихователів, в тому числі музичних керівників у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, пандемія, карантин, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

8.2.6. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п.5 ст.57 Закону України «Про освіту».

8.2.7. Надавати працівникам при виході на пенсію допомогу у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) при наявності стажу роботи в закладі не менше 10 років за рахунок коштів фонду оплати праці Закладу.

8.2.8. Встановити норми робочого часу для працюючих жінок, що мають дітей дошкільного та шкільного віку на рівні 38-годинного робочого тижня.

8.2.9. Надавати працівникам закладів освіти, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID –19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне захворювання члени їх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сімей або близьких родичів матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробітної плати.

8.2.10. Встановити доплати медичним працівникам закладів освіти в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020р. №610 «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

8.2.11. Забезпечити створення роботодавцями та профспілковою організацією на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачено Національною стратегією з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність – здоровий спосіб життя – здорова нація».

8.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

8.3.1. Вживати заходів для активізації діяльності Профспілки з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Договором.

8.3.2. Забезпечувати організацію роз'яснювальної роботи в Закладі щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

8.3.3. Виділяти кошти для проведення новорічних свят і придбання новорічних подарунків дітям до 18 років працівників Закладу.

8.3.4. Сприяти оздоровленню дітей працівників Закладу в оздоровчому таборі міста, «Лісова казка» м.Новомосковська.

8.3.5.3 профспілкового фонду виділяти кошти на матеріальну допомогу та подарунки ювілярам, на передплату журналів та газет для колективного користування членами профспілки, проведення екскурсій та культурно-масових заходів.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1.Сторони Договору домовились про наступне з метою подальшого розвитку соціального партнерства:

9.1.1.Провести попередню експертизу проекту колективного договору щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої угод у КМО ППОІНУ.

9.1.2.Представники департаменту з гуманітарних питань, директор Закладу на запрошення профспілкового органу братимуть участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників та осіб, які навчаються.

9.1.3.Забезпечувати відповідне погодження з профкомом нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.1.4.Надавати профспілковому комітету інформацію щодо соціально-економічного розвитку Закладу, стану фінансування, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

9.1.5.Спрямовувати діяльність директора та Профкому Закладу на виконання зобов'язань за Галузевою, обласною та міською угодами.

10. СПРИЯННЯ РОБОТІ ПРОФСПІЛКИ З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ, ОСІБ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ, ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ

10.1. Адміністрація зобов'язується:

10.1.1.Забезпечувати в Закладі права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційних ланок, відповідно до Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної Організації Праці.

10.1.2.Не допускати втручання директора у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.3.Вводити до складу атестаційних комісій I рівня голову первинної профспілкової організації на правах заступника.

10.1.4.Утримуватись від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки;

10.1.5.Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до Закладу, органів виконавчої влади, у компетенції яких прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин.

10.1.6.Надавати профспілковому комітету необхідну інформацію з питань, що стосуються змісту цього Колективного договору, сприяти реалізації права Профспілкового комітету на захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників.

10.1.7.Погоджувати з Профспілковим комітетом зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності, які є членами Профспілкового комітету.

10.1.6.Забезпечувати в Закладі безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунок Кам'янської міської організації Профспілки працівників освіти і науки України в день виплати заробітної плати працівникам (двічі на місяць).

10.1.7.Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

10.1.8.Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковому комітету Закладу приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

10.1.9.Забезпечувати вільний доступ до Закладу представників Профспілки працівників освіти і науки України їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

10.1.10.Встановлювати голові профспілкової організації, яка здійснює свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав і інтересів працівників. Оплату здійснювати в межах фонду оплати праці.

10.1.11.Долучати представників профспілкової організації до роботи в дорадчих та робочих органах.

10.1.12. Надавати членам виборного профспілкового органу, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів.

10.1.13. Надавати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, додаткову відпустку тривалістю до 10 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати.(додаток № 19). Оплата здійснюється в межах фонду оплати праці.

10.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

10.2.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її виборних органів щодо захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкому, інформування членів профспілки.

10.2.2.Своєчасно доводити до відома членів первинної профспілкової організації зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

10.2.3.Спрямовувати роботу профкомів на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, додержанням в закладі трудового законодавства.

10.2.4.Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудовому колективі.

10.2.5.Посилити особисту відповідальність голови профкому стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

10.2.6.Забезпечити попереднє інформування департаменту з гуманітарних питань перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

10.2.7.Сприяти поширенню практики представлення виборним органом Профспілки інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

11. Контроль за виконанням Договору та відповідальність сторін

11.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється спільною комісією Сторін (додаток № 5).

11.2. Сторони забезпечують контроль за виконанням Галузевої угоди, колективного договору і угод на місцях. Не рідше одного разу на півроку аналізують і узагальнюють хід виконання Договору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

11.3. Договір підписано у трьох примірниках однакової юридичної сили, по одному примірнику для кожної із Сторін і один для реєструючого органу.

11.4. Сторони несуть відповідальність згідно з чинним законодавством України у разі невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбачених цим Колективним договором.

11.5. Особи, з вини яких порушено або не виконано зобов'язання за цим Колективним договором, можуть бути притягнені до адміністративної або кримінальної відповідальності.

11.6. До дисциплінарної відповідальності Працівники можуть бути притягнені лише на підставі перевірки, за результатами службового розслідування, під час яких від порушника вимагаються письмові пояснення.

11.7. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності не виключає цивільної, матеріальної або інших видів відповідальності винних осіб.

11.8. Усі спори, що можуть виникнути з цього Договору, вирішуються шляхом переговорів між Сторонами, а у разі неможливості вирішення спорів шляхом переговорів – у судовому порядку.

11.9. Адміністрація зобов'язана:

11.9.1. В установленому законодавством України порядку:

- притягати до відповідальності осіб, винних у невиконанні зобов'язань (положень) цього Договору, неналежному (невчасному) їх виконанні, порушенні законодавства про колективні договори;

- відшкодовувати моральні збитки, нанесені Працівникам, якщо порушення їх законних прав призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових умов для організації свого життя.

11.9.2. При звільненні згідно з ч.3 ст. 38 КЗпП виплаті Працівникам вихідної допомоги в розмірі не менше тримісячного середнього заробітку.

11.10. Профспілковий комітет зобов'язаний:

11.10.1. Ініціювати питання щодо розірвання трудового договору з керівником Закладу, якщо він порушує законодавство про працю, профспілки, не виконує зобов'язань цього Договору.

11.11. Сторони домовилися:

11.11.1. Спільно визначати необхідні заходи для організації виконання цього Договору.

11.11.2. Контролювати виконання цього Договору як самостійно кожною із сторін, так і спільно.

11.11.3. Взаємно і одночасно звітувати про виконання цього Договору на засіданні загальних зборів колективу в такі терміни:

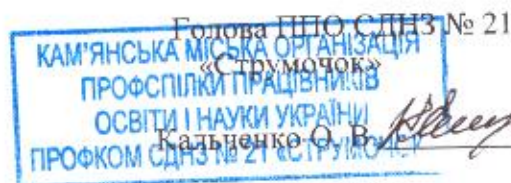
- за перше півріччя поточного року не пізніше 15 липня;
- за підсумками року — не пізніше 15 лютого наступного року.

11.11.4. Перевіряти стан виконання зобов'язань і положень цього Договору (перед звітами) комісією з однакового кількості представників кожної зі сторін. Оформлювати відповідні акти перевірки, зміст яких доводити до відома колективу закладу освіти; акти зберігати у представників сторін упродовж строку дії цього Договору.

11.11.5. У разі невчасного виконання або невиконання зобов'язань (положень) цього Договору аналізувати причини та вживати необхідних заходів для забезпечення реалізації його положень.

Директор СДНЗ № 21
«Струмочок»

Коваленко В. М.



Перелік додатків до колективного договору:

1. Кошторис закладу на 2021р.
2. Кошторис профспілкової організації на 2021р.
3. Штатний розпис на 2021р.
4. План асигнувань на 2021р.
5. Графік відпусток на 2021р.
6. Перелік професій (посад), які мають право на суміщення професій та розміри доплат на 2021-2025р.р..
7. Комплексний план заходів щодо організації роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності на 2021-2025 р.р.
8. Перелік робіт, на яких встановлюється доплата за несприятливі умови праці (згідно додатку №9 до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти).
9. Перелік професій і посад працівників, яким встановлюється додаткова оплата праці за роботу в нічний час.
10. Перелік професій і посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту.
11. Положення про надбавку і доплати працівникам.
12. Положення про матеріальне заохочення працівників закладу.
13. Правила внутрішнього трудового розпорядку.
14. Положення про виплату щорічної винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків.
15. Акт виконання попереднього колективного договору.
16. Витяг з протоколу зборів трудового колективу.
17. План підвищення кваліфікації на 2021-2025р.р.
18. Тривалість відпусток за ненормований робочий день, та особливий характер праці та виконання громадських обов'язків.

КОПІЯ

НОДАТОК № 1

Затверджений у сумі: Сім мільйонів чотириста п'ятдесят тисяч шістьсот вісімдесят три грн. 00 коп. (7450683.00 грн.)

(сума словами і цифрами)

Директор департаменту з гуманітарних питань міської ради
(посада):

Тетяна ОНИЩЕНКО

(підпис)

05 січня 2021 р.

М.П.

Кошторис (ПРОЕКТ) на 2021 рік

20297261 Комунальний заклад «Спеціальний дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради

(код за ЄДРПОУ та найменування бюджетної установи)

м. Кам'янське Кам'янського району Дніпропетровської області

Вид бюджету: Міський,

(найменування міста, району, області)

код та назва відомчої класифікації видатків та кредитування бюджету 06 Орган з питань освіти і науки,

код та назва програмної класифікації видатків та кредитування державного бюджету

код та назва програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів (код та назва Типової програмної класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів)

0611010 Надання дошкільної освіти.

Найменування	Код	Усього на рік		Разом
		Загальний фонд	Спеціальний фонд	
1	2	3	4	5
НАДХОДЖЕННЯ - усього	X	6998134.00	452549.00	7450683.00
Надходження коштів із загального фонду бюджету	X	6998134.00	X	6998134.00
Надходження коштів із спеціального фонду бюджету, у тому числі:	X	X	452549.00	452549.00
- Надходження від плати за послуги, що надаються бюджетними установами згідно із законодавством (розписати за підгрупами)	25010000	X	452549.00	452549.00
Плата за послуги, що надаються бюджетними установами згідно з їх основною діяльністю	25010100	X	452549.00	452549.00
інші джерела власних надходжень бюджетних установ (розписати за підгрупами)	25020000	X	0.00	0.00
інші надходження, у тому числі:		X	0.00	0.00
- інші доходи (розписати за кодами класифікації доходів бюджету)		X		
- Фінансування (розписати за кодами класифікації фінансування бюджету та типом боргового зобов'язання)		X	0.00	0.00
- повернення кредитів до бюджету (розписати за кодами програмної класифікації видатків та кредитування бюджету, класифікації кредитування бюджету)		X	**	**
ВИДАТКИ ТА НАДАННЯ КРЕДИТІВ - усього	X	6998134.00	452549.00	7450683.00
Поточні видатки	2000	6998134.00	452549.00	7450683.00
Відплата праці і нарахування на заробітну плату	2100	5947385.00	0.00	5947385.00
Відплата праці	2110	4874910.00	0.00	4874910.00
Заробітна плата	2111	4874910.00	0.00	4874910.00
Віщоове забезпечення військовослужбовців	2112	0.00	0.00	0.00
Суддівська винагорода	2113	0.00	0.00	0.00
Нарахування на оплату праці	2120	1072475.00	0.00	1072475.00
Використання товарів і послуг	2200	1050749.00	452549.00	1503298.00
Предмети, матеріали, обладнання та інвентар	2210	72848.00	0.00	72848.00
Відходи та перев'язувальні матеріали	2220	17000.00	0.00	17000.00
Продукти харчування	2230	238601.00	452549.00	691150.00
Відплата послуг (крім комунальних)	2240	78117.00	0.00	78117.00
Відатки на відрядження	2250	640.00	0.00	640.00
Відатки та заходи спеціального призначення	2260	0.00	0.00	0.00
Відплата комунальних послуг та енергоносіїв	2270	640743.00	0.00	640743.00
Відплата теплопостачання	2271	290957.00	0.00	290957.00
Відплата водопостачання та водовідведення	2272	68837.00	0.00	68837.00
Відплата електроенергії	2273	274816.00	0.00	274816.00
Відплата природного газу	2274	0.00	0.00	0.00
Відплата інших енергоносіїв та інших комунальних послуг	2275	6133.00	0.00	6133.00
Відплата оренди	2276	0.00	0.00	0.00
Відплата розробки, окремі заходи по реалізації державних				

Дослідження і розробки, окремі заходи розвитку по реалізації державних (регіональних) програм	2281	0,00	0,00
Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку	2282	2800,00	0,00
Обслуговування боргових зобов'язань	2400	0,00	0,00
Обслуговування внутрішніх боргових зобов'язань	2410	0,00	0,00
Обслуговування зовнішніх боргових зобов'язань	2420	0,00	0,00
Поточні трансферти	2600	0,00	0,00
Субсидії та поточні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	2610	0,00	0,00
Поточні трансферти органам державного управління інших рівнів	2620	0,00	0,00
Поточні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	2630	0,00	0,00
Соціальне забезпечення	2700	0,00	0,00
Виплата пенсій і допомоги	2710	0,00	0,00
Стипендії	2720	0,00	0,00
Інші виплати населенню	2730	0,00	0,00
Інші поточні видатки	2800	0,00	0,00
Капітальні видатки	3000	0,00	0,00
Придбання основного капіталу	3100	0,00	0,00
Придбання обладнання і предметів довгострокового користування	3110	0,00	0,00
Капітальне будівництво (придбання)	3120	0,00	0,00
Капітальне будівництво (придбання) житла	3121	0,00	0,00
Капітальне будівництво (придбання) інших об'єктів	3122	0,00	0,00
Капітальний ремонт	3130	0,00	0,00
Капітальний ремонт житлового фонду (приміщень)	3131	0,00	0,00
Капітальний ремонт інших об'єктів	3132	0,00	0,00
Реконструкція та реставрація	3140	0,00	0,00
Реконструкція житлового фонду (приміщень)	3141	0,00	0,00
Реконструкція та реставрація інших об'єктів	3142	0,00	0,00
Реставрація пам'яток культури, історії та архітектури	3143	0,00	0,00
Створення державних запасів і резервів	3150	0,00	0,00
Придбання землі та нематеріальних активів	3160	0,00	0,00
Капітальні трансферти	3200	0,00	0,00
Капітальні трансферти підприємствам (установам, організаціям)	3210	0,00	0,00
Капітальні трансферти органам державного управління інших рівнів	3220	0,00	0,00
Капітальні трансферти урядам іноземних держав та міжнародним організаціям	3230	0,00	0,00
Капітальні трансферти населенню	3240	0,00	0,00
Надання внутрішніх кредитів	4110	0,00	0,00
Надання кредитів органам державного управління інших рівнів	4111	0,00	0,00
Надання кредитів підприємствам, установам, організаціям	4112	0,00	0,00
Надання інших внутрішніх кредитів	4113	0,00	0,00
Надання зовнішніх кредитів	4210	0,00	0,00
Вирозподілені видатки	9000	0,00	0,00

Директор



Віра Коваленко
(підпис)

Віра Коваленко

Віра Павленко
(підпис)

Віра Павленко

05 січня 2021 р.

Формат представляється за кодом відповідно до класифікації кредитування бюджету та не враховується у рядку 'НАДХОДЖЕННЯ - усього'.
Завдання розпорядниками нижчого рівня, крім головних розпорядників та національних закладів вищої освіти, яким безпосередньо встановлені призначення бюджету.



ЗГІДНО З ОРИГ

КОШТОРИС

Комунального закладу «Спеціальний дошкільний навчальний заклад
(ясла-садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради

ПРОФСПІЛКОВОГО БЮДЖЕТУ НА 2021 РІК

ПРИБУТКОВА ЧАСТИНА

Відрахування від членських внесків 48600 гривень

Витрати (розхідна частина)

1. Матеріальна допомога членам ППО 20.000 грн.
- 2.Адміністративно – господарчі витрати 3328 грн
- 3.Перерахування МК ,ОК ,МОП , ФІТУ, ФЗК 52% 25272

Всього витрат 48600 грн.

Голова ППО

КАМ'ЯНСЬКА МІСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
СДНЗ № 21 «Струмочок»
ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ НАДПІСЬКОЇ УКРАЇНИ
ПРОФКОМ СДНЗ № 21 «СТРУМОЧОК»

О.В. Кальченко

Затверджую
штатних одиниць в кількості
з місячним фондом оплати праці

55,67
393148

Директор департаменту з гуманітарних питань
Кам'янської міської ради

Тетяна Ошипенко

"16" січня 2021 р.

Штатний розпис
з 01.01.2021 року

по комунальному закладу "Спеціальний дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №21 "Струмочок" Кам'янської міської ради

№ п/п	Назва структурного підрозділу та посади	Кількість штатних одиниць	Посадовий оклад (грв.)	Доплати (грв.)		Пічні	За шкідливість	Фонд зарплати на місяць (грв.)
				За спец.груп., 10% звання	За ст.медс.			
1	Директор	1,00	7449	2234,70				9683,70
2	Вихователь-методист	1,50	4859	1457,7				9475,05
4	Вихователі сад. спец.	13,27	5152,75	1674,35				90595,61
5	Вихователь ясел заг.	2,06	4859,00	913,62				11891,59
6	Лікарі	0,75	4395,38	600,75				4996,13
7	Керівник гуртка	0,88	5568,83	1113,77				5880,68
8	Вчитель-дефектолог	1,00	6461,00	1938,3				8399,30
9	Вчитель-логопед	6,00	6332,08	1356,72				46132,78
10	Інструк з фізк.	0,88	4859,00	636,53				5495,53
11	Інструк з фізк. +басейн спец.	0,00	0,00	0				0,00
12	Соціальний педагог	0,00	0,00	0				0,00
13	Практичний психолог	1,00	6219,49	972,53				7193,01
14	Мул керівник	1,62	4859,00	1421,71			0	10174,73
15	Сестра медична старша	1,00	4619,00	692,85	461,9		0	5773,75
16	Сестра медична ЛФ	0,75	4459,00	668,85			0	3845,20
15	Сестра медична фізіотер.	0,75	3872,00	580,8	580,8		0	3774,55
16	Сестра медична масажу	0,75	3872,00	580,8			0	3340,18
17	Сестра медична дист. харч.	0,50	4619,00	692,85			0	2655,93
18	Керівник гуртка заг. спец.	0,00	0,00	0			0	0,00
Всього по тарифікації		33,71	82455,53					229307,75
19	Гол. бухгалтер	1	6704					6704,00
20	Завідувача з господ.	1	4379					4379,00
21	Помічник вих. ясел. груп заг.	1,5	3872					5808,00
22	Помічник вих. сад. спец. груп	7	3872	774,4				32524,80
23	Доловод	0,2	3631	0				726,20
24	кухар 4р	1	3391				406,92	3797,92
25	Кухар 3 р	1	3151				378,12	3529,12
26	Кухонний робітник	1	2910				232,80	3142,80
27	Кім.рник	0,25	2910					727,50
28	Кастеляна	0,5	2910					1455,00
29	Машинист із прання білизни	1	2910				232,80	3142,80
30	Приб. служб. приміщень	1,76	2910				291,00	5633,76
31	Приб. служб. басейну	0	0				0,00	0,00
32	Дириник	1	2670					2670,00
33	Сторож	2,25	2910			776,00		8293,50
34	Робітник з компл.обсл.будів.	1	3631					3631,00
35	Технік з еуспл. Обслуг.рем.буд.	0,5	4112					2056,00
Всього обсл. персон.		21,96						88221,40
Всього по закладу		55,67						317529,15
Надбавка мед.працівн. 5%								10346,19
Відрахунок мед.персоналу								5878,76
Одноразовий мед.персоналу								852,21
Всього без ст. 57								334506,22
Крім того викон.ст.57								58641,91
Разом зі ст. 57		55,67						393148,13

Директор
Головний бухгалтер
Челова ДК

Заступник директора
Коваленко

Віра Коваленко
Віра Павленко
Олена Кальченко

Сніжана Ключникова

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор СДНЗ № 21 «Струмочок»
Коваленко В.М.

Графік відпусток працівників СДНЗ № 21 «Струмочок» на 2021 рік

П.І.Б.	Посада	Невик. відпустки	Ост. відпу стка	Додаткові				Громад. обов'язки	Січень- травень	Червень	Термін		Кількість днів відпустки
				Соц.	Нестр. умови праці	Не пов. мований робочий день	Особл. умови праці				Листопад	Вересень	
Коваленко В.М.	директор		56			3 ✓			квітень		серпень	Вересень Жовтень Листопад грудень	59
Лебедя Н.Ф.	вихователь-методист		56						травень	червень			56
Рицай О.М.	вчитель- логопед		56							червень	серпень		56
Ітвінчук А.С.	вчитель- дефектолог		56								липень	серпень	56
Яциня Н.В.	муз. керівник		56								липень	серпень	56
Ашор С.В.	практичний психолог		56								липень	серпень	56
Грибачова Л.М.	вихователь		56								липень	вересень	56
Григійко І.В.	вчитель - логопед		56								липень	серпень	56
Ошкова О.А.	вчитель - дефектолог		56						червень	липень			56
Танько Н.С.	вихователь		56							липень	серпень		56
Меченко В.Ю.	вихователь		56							липень	серпень		56
Щипа Н.М.	вихователь		56						червень	липень	серпень		56
Пельченко О.В.	вихователь		56					3	червень	липень	серпень		59
Занова В.І	вихователь		56							липень	серпень		56
Григор'єва О.В.	вихователь		56							липень	серпень		56
Гачова О.Ю.	інстр з фізкультури		56							липень	серпень		56
Янь Л.О.	сестра медична старша		24			7 ✓					липень		31
Мельник В.Д.	головний бухгалтер		24			7 ✓			травень				31
Пеньків А.О.	бухгалтер		24			7 ✓				червень			31

Ім'я особи	Піде	Вік	Стать	Місяць	Діагноз	Лікування	Результат	Примітки
О.С.	кухар	24	4	червень			28	
О.В.	кухар	24	4	липень			28	
О.В.	кух. роб.	24	4	серпень			28	
Р.Р.	помічник вихователя	28	4	червень			32	
В.В.	пом. вихователя	28	4	серпень			32	
С.Г.	пом. вихователь	28	4	серпень			32	
Н.І.	пом. вихователя	28	4	липень			32	
Н.Р.	пом. вихователя	28	4	липень			32	
А.В.	пом. вихователя	28	4	серпень			32	
Т.М.	пом. вихователя	28	4	червень			32	
Т.В.	сестра мед. з діст. харч	24		червень			24	
Т.В.	пом. вихователя	28	4	червень			32	
О.О.	сестра мед. з масажу	24		травень			24	
І.А.	кастелянка	24					24	
С.С.	вихователь	56		липень			56	
В.А.	сторож	24		червень			24	
О.А.	сторож	24					24	
А.Г.	лікар	24		червень			24	
Р.М.	лікар	24		квітень			24	
А.А.	сестра мед. з масажу	24		липень			24	
Р.Г.	тех. з експл. обл.	24		травень			24	
А.А.	двірник	24		липень			24	
В.М.	завгосп	24	7	липень			31	

**ПЕРЕЛІК
ПРОФЕСІЙ (ПОСАД), ЯКІ МАЮТЬ ПРАВО НА
СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ ТА РОЗМІРИ ДОПЛАТ НА 2021 – 2025 р. р.**

№ п/п	Основна професія (посада)	Сумісна професія (посада)	Розмір доплат
1.	Вихователь	помічник вихователя	До 50% окладу
2.	Машиніст по пранню білизни	помічник вихователя	До 50% окладу
3.	Кухар	кухонний робітник	До 50% окладу
4.	Комірник	кухонний робітник	До 50% окладу

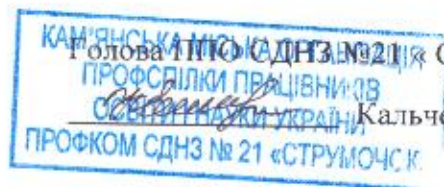
Директор СДНЗ №21 «Струмочок»

Коваленко В.М.



Голова ТПО СДНЗ №21 «Струмочок»
ПРОФСІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТНЬОЇ НАУКИ УКРАЇНИ
ПРОФКОМ СДНЗ №21 «СТРУМОЧОК»

Кальченко О.В.



КОМПЛЕКСНИЙ ПЛАН

заходів щодо організації роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності
на 2021 – 2025 р. р.

№ з/п	Назва заходу	Термін виконання	Відповідальний	Відмітка про виконання
1.	Провести перевірку стану пожежної безпеки навчальних та інших приміщень, усунути виявлені недоліки, зробити відповідні записи у журналі оперативного контролю.	щоквартально	Зайчук В.М.	
2.	Скласти акт – дозвіл на проведення занять у спортивній залі (акти).	До 01.08.2021	Небера Н.Ф.	
3.	Провести огляд та випробування спортивного обладнання у спортивній залі та спортивному майданчику.	До 01.08.2021	Небера Н.Ф.	
4.	Перевірити: - стан забезпечення пожежними гідрантами та їх справність; - стан освітлювальної електромережі та електроустаткування; - наявність та справність первинних засобів пожежогасіння; Результати перевірки оформити актом	До 01.08.2021	Зайчук В.М.	
5.	Перевірити стан евакуаційних шляхів та системи оповіщення на випадок надзвичайних ситуацій.	Щоквартально	Зайчук В.М.	
6.	Перевірити та відремонтувати (за потреби) системи вентиляції та кондиціонування повітря, кухонні печі.	До 01.08.2021	Зайчук В.М.	
7.	Провести повторні інструктажі з охорони праці та безпеки життєдіяльності з усіма працівниками та зробити відповідні записи у журналі реєстрації інструктажів.	01.06.2021 – 1.11.2021	Зайчук В.М. Небера Н.Ф.	
8.	Провести технічний огляд внутрішніх пожежних кранів, перевірити їх справність шляхом пуску води.	Двічі на рік	Зайчук В.М.	
9.	Організувати перевірку захисного заземлення і опору ізоляції електромереж.	До 01.08.2021	Зайчук В.М.	
10.	Перевірити і поновити нормативні акти дошкільного закладу з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності.	До 01.03.2021	Литвинчук О.С.	

11.	Контролювати ведення журналів реєстрації нещасних випадків з працівниками та дітьми.	За потреби	Литвинчук О.С.	
12.	Посилити контроль за дотриманням протипожежного режиму в закладі. Забезпечити справність приладів опалення, електроустановок, технологічного обладнання, внутрішнього та зовнішнього протипожежних водопроводів.	Постійно	Зайчук В.М.	
13.	Провести практичні заняття щодо відпрацювання з працівниками евакуаційних заходів на випадок виникнення пожежі.	2 рази на рік	Зайчук В.М.	
14.	Організувати чергування осіб, відповідальних за стан протипожежної безпеки на об'єктах, у місцях перебування людей під час проведення свят чи інших масових заходів.	Постійно під час масових заходів.	Таранова В.І.	
15.	Контролювати ведення журналу обліку та видачі інструкцій з охорони праці.	Постійно	Небера Н.Ф.	
16.	Контролювати ведення журналу присвоєння I кваліфікаційної групи електробезпеки неелектротехнічному персоналу дошкільного закладу.		Зайчук В.М.	
17.	На видних місцях та біля телефонів вивісити табличку із зазначення номерів телефонів термінового виклику.		Таранова В.І.	
18.	Здійснити ремонт системи освітлення дошкільного закладу.	До 01.08.2021	Зайчук В.М.	
19.	Розробити та узгодити угоду з охорони праці на календарний рік.	Січень	Небера Н.Ф. Литвинчук О.С.	
20.	Здійснювати періодичні огляди вогнегасників. У разі негативних результатів огляду, закінчення терміну експлуатації, після застосування за призначенням направити відповідні вогнегасники на ПТОВ.	Щоквартально	Відповідальні за пожежну безпеку у закладі. Зайчук В.М. Таранова В.І.	
21.	Провести Тиждень безпеки дитини	19. – 23.04.21	Небера Н.Ф.	
22.	Поповнити інформаційні стенди з питань безпеки життєдіяльності.	29.01.2021	Литвинчук О.С.	
23.	Згідно з ЦО розробити функціональні обов'язки Провести день ЦЗ, ТБ евакуації дітей та працівників із будівлі.	29.01.21 28.04.21 30.10.21	Небера Н.Ф. Литвинчук О.С. Таранова В.І.	
24.	Затвердити правила внутрішнього трудового розпорядку.	Січень	Кальченко О.В.	
25.	Наказ з організації охорони праці.	29.01.21	Хацьор С.В.	

**ПЕРЕЛІК
РОБІТ, НА ЯКИХ УСТАНОВЛЮЄТЬСЯ ДОПЛАТА ЗА НЕСПРИЯТЛИВІ
УМОВИ ПРАЦІ (ЗГІДНО ДОДАТКУ № 9 до ІНСТРУКЦІЇ ПРО ПОРЯДОК
ОБЧИСЛЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ОСВІТИ)**

№ п/п	Посада	Назва робіт	Доплата
1.	Кухар	Робота біля гарячих плит, електрожарова шафа	12%
2.	Машиніст по пранню білизни	Прання, сушіння та прасування спецодягу	8%
3.	Медична сестра фізіокабінету	Робота на фізіоапаратурі	15%
4.	Кухонний робітник	Роботи пов'язані з розчиненням, обтинанням м'яса, риби, різкою і чищенням цибулі	8%

Розмір доплати встановлюється за результатами атестації робочих місць.

Директор СДНЗ №21 «Струмочок»



Коваленко В.М.



Голова ППО СДНЗ №21 «Струмочок»



Кальченко О.В.

ПРОФКОМ СДНЗ № 21 «СТРУМОЧОК»



**ПЕРЕЛІК
ПРОФЕСІЙ І ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ, ЯКИМ ВСТАНОВЛЮЄТЬСЯ
ДОДАТКОВА ОПЛАТА ПРАЦІ ЗА РОБОТУ В НІЧНИЙ ЧАС**

№ п/п	Назва професії (посада)	Час роботи в нічний час за графіком	Розмір доплати
1.	Сторожі	22.00 – 6.00	40% окладу

Директор СДНЗ №21 «Струмочок»



Коваленко В.М.

Голова ППО, СДНЗ №21 «Струмочок»



Кальченко О.В.

Перелік

**Професій і посад працівників, яким видається
безкоштовно спецодяг, спецвзуття та інші
засоби індивідуального захисту**

№ п/п	Назва професії (посада)	Назва спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Строк носки (місяців)
1.	Помічник вихователя	Халат бавовняний, рукавиці гумові	12 6
2.	Кухар, кухонний робітник	Халат бавовняний, фартух з нагрудником	12 12
3.	Двірник	Костюм бавовняний, фартух бавовняний з нагрудником, рукавиці комбіновані. Додатково: плащ від дощу	12 12 12 36
4.	Робітник по обслуговуванню будівлі	Халат бавовняний, рукавиці комбіновані	12 2
5.	Машиніст по пранню білизни	Халат бавовняний, фартух прорезинений з нагрудником, рукавиці гумові	18 черговий чергові
6.	Сестра медична старша	Халат бавовняний, рукавиці гумові	12 12



Директор СДНЗ № 21 «Струмочок»

М.П. Коваленко В.М.



Голова НПО СДНЗ «Струмочок»

М.П. Кальченко О.В.

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО НАДБАВКУ І ДОПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД « СПЕЦІАЛЬНИЙ ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД (ЯСЛА _ САДОК) №21 « СТРУМОЧОУ» КАМ'ЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ.**

На підставі законів « Про освіту», « Про дошкільну освіту», Інструкції про вдосконалення організації заробітної плати і введення нових ставок та посадових окладів працівників закладів і організацій народної освіти, постанови КМУ «Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», працівникам СДНЗ №21 « Струмочок» встановлена надбавка:

1. Надбавка встановлюється за:
 - високі творчі і виробничі показники у роботі, високі досягнення у праці;
 - здійснення комплексу заходів, спрямованих на зміцнення здоров'я дітей, зниження їх захворюваності;
 - відродження національної мови, культури, традицій;
 - вибір програм виховання і навчання дітей з комплексу варіативних програм;
 - розроблення та впровадження власних (авторських) робіт і методик;
 - виконання особливо важливих(термінових) робіт на певний період їх проведення;
 - знання і використання в роботі іноземної мови (робота з іноземними громадянами, дітьми);
 - взаємозв'язок в роботі з громадянськими організаціями та творчими спілками;
 - ґрунтовну методичну роботу, узагальнення та впровадження передового педагогічного досвіду;
 - складність, напруженість у роботі.
2. Надбавка працівникам СДНЗ №21 «Струмочок» встановлюється наказом по навчальному закладу.

Надбавка може бути встановлена на певний період часу або за виконання конкретного обсягу робіт.

Розмір надбавки відміняється або зменшується при погіршенні якості роботи, несвоєчасного виконання завдань, порушення трудової дисципліни наказом по дошкільному закладу.

Надбавки можуть бути встановлені висококваліфікованим спеціалістам, які тільки прийняті на роботу і відповідають вимогам займаної посади.

Надбавка працівникам нараховується з коштів матеріального заохочення, посадових вакансій, економії зарплати та позабюджетних асигнувань в розмірі не більше 50%.

Доплати:

- за суміщення професій;
- за розширення зон обслуговування;
- за роботу у важких шкідливих умовах праці;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- за роботу у нічний час.



Директор СДНЗ №21 « Струмочок»

Коваленко В.М.



Кам'янська ППО СДНЗ №21 « Струмочок»

ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ

ОСВІТНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ

ПРОФКОМ СДНЗ № 21 «СТРУМОЧОК»

Кальченко О.В.

ПОЛОЖЕННЯ
МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД « СПЕЦІАЛЬНИЙ ДОШКІЛЬНИЙ
НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД (ЯСЛА – САДОК) №21 « СТРУМОЧОК»

КАМ'ЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

УЗГОДЖЕНО:

КАМ'ЯНСЬКА МІСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
 ГОЛОВА НШО-СДНЗ №21 «Струмочок»
 ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ
 ОСВІТИ НАУКИ УКРАЇНИ
 ПРОФКОМ СДНЗ №21 «СТРУМОЧОК»
 О.В. Кальченко

ЗАТВЕРДЖЕНО:

ДИРЕКТОР СДНЗ №21 «Струмочок»
 В.М. Коваленко

1. На підставі Закону України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», Положення «Про дошкільний навчальний заклад», інструкції «Про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти», робітникам спеціального дошкільного навчального закладу №21 «Струмочок» надається премія за:

- Використання ефективної системи виховної роботи, професійну майстерність. Якісну підготовку до шкільного навчання, високий рівень вихованості.
- Постійне удосконалення результативності освітньо – виховного процесу, розробка та впровадження власних наробок та передового педагогічного досвіду.
- Якісну підготовку до освітньої роботи, упровадження сучасних освітніх технологій.
- Якісну підготовку до навчального року.
- Підсумкам роботи в навчальному році, результативність з освітньо – виховної роботи.
- Участь в семінарах – практикумах, оглядах, відкритих методичних заходах.
- Ефективну роботу по зниженню захворюваності дітей.
- Виконавчу дисципліну і дотримання працівниками внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору.
- Результативність літнього оздоровлення.
- Гуманізацію освітньо – виховного процесу.
- Забезпечення збереження майна установи, економії електроенергії, води.
- Забезпечення санітарно – гігієнічного режиму роботи закладу.
- Дотримання фінансово – господарчої дисципліни, ведення бухгалтерського обліку, якісну звітність.
- Якісну підготовку до роботи в осінньо – зимовий період.
- Участь в громадському житті.

2. Встановлюється такий порядок преміювання:

- При виконанні показників в роботі згідно з даним положенням на підставі наказу по закладу.

- Преміювання проводиться з фонду економії заробітної плати установи з бюджетних коштів, що виділені на виконання ст.57 Закону України «Про освіту»(абз9)

Дане положення затверджено на спільному засіданні адміністрації та профспілкового комітету спеціального дошкільного навчального закладу №21 «Струмочок»

« _____ » _____ 20 _____ р.

**ПРАВИЛА
ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ
ПРАЦІВНИКІВ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ « СПЕЦІАЛЬНИЙ
ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД (ЯСЛА – САДОК) №21 « СТРУМОЧОК»
КАМ'ЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

зборами трудового колективу
від 02.09.2020р.

1. Загальні положення

1.1. Трудовий розпорядок в комунальному закладі « Спеціальний дошкільний навчальний заклад(ясла – садок) №21 « Струмочок» Кам'янської міської ради (далі - Заклад) визначається Правилами внутрішнього трудового розпорядку (далі - Правила) - це локальний нормативний акт, який забезпечує правове регулювання трудових відносин в закладі, організацію його діяльності, визначає взаємні права й обов'язки роботодавця та працівників.

В закладі дошкільної освіти трудова дисципліна ґрунтується на свідомому і сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою організації ефективної праці і освітньо - виховного процесу.

1.2. Правила затверджуються загальними зборами за поданням директора (далі - роботодавець) і виборного органу первинної профспілкової організації закладу (далі - ППО) та розміщуються в закладі у спеціально визначеному місці

1.3. Метою Правил є:

- забезпечення належної організації праці;
- зміцнення трудової дисципліни;
- створення належних, безпечних та здорових умов праці;
- підвищення продуктивності та ефективності праці;
- забезпечення раціонального використання робочого часу.

1.4. Правила поширюються на всіх працівників СДНЗ № 21 "Струмочок" (далі — Заклад) незалежно від виду трудового договору, виконуваної роботи, посади і інших умов.

1.5. Роботодавець створює організаційні, економічні умови для дотримання працівниками трудової дисципліни, використовує методи переконання, заохочення за сумлінну працю та її високі показники. До порушників трудової дисципліни застосовують заходи дисциплінарного стягнення.

1.6. Усі питання, пов'язані із застосуванням Правил, вирішує роботодавець закладу в межах наданих йому повноважень, а у випадках, передбачених діючим законодавством і Правилами, спільно або за погодженням з первинною профспілковою організацією закладу (далі - ППО).

1.7. Особиста незгода працівника з положеннями Правил чи відмова поставити підпис, що підтверджує ознайомлення з ними, не є підставою для того, щоб не виконувати Правила.

1.8. Питання, пов'язані із застосуванням цих Правил, вирішуються роботодавцем в межах наданих йому прав, а в деяких випадках — відповідно до чинного законодавства, спільно або за погодженням із ППО.

1.9. Питання не врегульовані цими Правилами вирішуються відповідно до колективного договору, а в разі не врегулювання колективним договором — відповідно до чинного законодавства.

1.10. З правилами внутрішнього трудового розпорядку працівники ознайомлюються при прийомі на роботу.

2. Порядок прийняття і звільнення працівників

2.1. Згідно зі Статутом комунального закладу «Спеціальний дошкільний навчальний заклад (ясла – садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради (далі - Статут) право приймати на роботу працівників має директор закладу.

Працівників закладу приймають на роботу шляхом укладення трудового договору відповідно до чинного законодавства.

Директора закладу призначає на посаду та звільняє з посади директор департаменту з гуманітарних питань Кам'янської міської ради.

Трудова книжка директора закладу зберігається в департаменті з гуманітарних питань Кам'янської міської ради.

Педагогічних та інших працівників призначає на посади та звільняє з посад директор (далі - роботодавець).

Трудові книжки працівників зберігаються безпосередньо в закладі.

2.2. При прийнятті на роботу особа, що працевлаштовується зобов'язана надати копії документів:

- паспорт;
- картку платника податків;
- трудову книжку, оформлену у встановленому порядку;
- диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку;
- атестаційний лист (педагоги);
- свідоцтво про підвищення кваліфікації (педагоги);
- військовий квиток (військовозобов'язані);
- медичний висновок та особову медичну книжку про відсутність протипоказань для роботи в закладі;
- згоду на обробку персональних даних.

Всі копії документів завіряються роботодавцем, залишаються в особовій справі працівника.

Забороняється вимагати від працівників при прийомі на роботу документи, надання яких не передбачене чинним законодавством.

2.3. Працівник приймається на роботу шляхом укладення трудового договору відповідно до чинного законодавства про, що за 1 день до початку роботи повідомляється територіальний орган Державної фіскальної служби за місцем обліку працівника як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановленою формою.

2.4. На осіб, які працюють понад п'ять днів, ведуться трудові книжки.

На тих, хто працює за сумісництвом, трудові книжки ведуться за основним місцем роботи.

На осіб, які працюють на умовах погодинної оплати, трудова книжка ведеться за умови, якщо ця робота є основним місцем роботи.

Трудові книжки працівників зберігаються як документи суворої звітності в закладі.

Відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок несе роботодавець.

2.5. Приймаючи працівника або переводячи його в установленому порядку на іншу роботу роботодавець зобов'язаний:

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони під особистий підпис.

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки та істотні умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору.

- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

2.6. Звільнення роботодавця за ініціативою департаменту з гуманітарних питань Кам'янської міської ради може бути проведено тільки з підстав та з дотриманням норм чинного трудового законодавства України.

Рішення про звільнення роботодавця у зв'язку з грубим порушенням норм Статуту, цих Правил, приймається департаментом з гуманітарних питань Кам'янської міської ради.

Розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця може мати місце тільки з підстав передбачених чинним законодавством та за попередньою згодою ППО закладу.

Звільнення педагогічних працівників за результатами атестації, а також у випадках ліквідації закладу, скорочення кількості або штату працівників здійснюється у відповідності з чинним законодавством.

Припинення трудового договору з ініціативи працівника може мати місце тільки у разі підстав, передбачених чинним законодавством.

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений термін, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. При розірванні трудового договору з поважних причин працівник попереджає про це роботодавця письмово відповідно до термінів, передбачених чинним законодавством.

За узгодженням між працівником і роботодавцем трудовий договір може бути розірвано і до закінчення терміну попередження про звільнення.

Останній день роботи працівника є днем його звільнення.

2.7. Роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у відповідності з чинним законодавством. Записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні проводитись у відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідний пункт, статтю закону. Днем звільнення вважається останній день роботи.

2.8. У зв'язку із змінами в організації роботи (зміна режиму роботи, кількості груп, введення нових форм навчання і виховання і т.п.) допускається при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою зміна істотних умов праці: системи та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та ін. Про це працівник повинен бути повідомлений у письмовій формі не пізніше ніж за два місяці до їх введення.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

2.9. Припинення трудового договору оформляється наказом роботодавця.

3. Основні обов'язки роботодавця закладу.

Роботодавець зобов'язаний:

3.1. Забезпечити дотримання вимог Статуту і цих Правил.

3.2. Призначати на посаду та звільняти з посади працівників, визначати їх функціональні обов'язки.

3.3. Сприяти підвищенню кваліфікації і проведенню атестації педагогічних працівників.

3.4. Удосконалювати освітній процес, впроваджувати в практику кращий досвід роботи, пропозиції педагогічних та інших працівників, спрямовані на поліпшення роботи закладу.

3.5. Доводити до відома педагогічних працівників у кінці навчального року (до надання відпустки) педагогічне навантаження на наступний навчальний рік.

3.6. Щорічно у червні – серпні персонально звітувати на загальних зборах педагогічного колективу, батьківської громадськості.

3.7. Забезпечити виплату заробітної плати працівникам у встановлені строки. Надавати відпустки всім працівникам закладу освіти відповідно до графіка відпусток.

3.8. Забезпечити умови техніки безпеки, виробничої санітарії, належне технічне обладнання всіх робочих місць, створювати здорові та безпечні умови праці, необхідні для виконання працівниками трудових обов'язків.

3.9. Дотримуватись чинного законодавства, активно використовувати засоби щодо вдосконалення управління, зміцнення трудової дисципліни.

3.10. Здійснювати контроль за якістю освітньо-виховного процесу, виконанням освітніх програм.

3.11. Організовувати харчування і медичне обслуговування працівників.

3.12. Спільно з ППО своєчасно розглядати пропозиції працівників, направлені на поліпшення роботи закладу.

3.13. Забезпечувати належне утримання приміщення і комунікації.

3.14. Укладати колективний договір.

4. Основні права та обов'язки працівників

Педагогічні працівники мають право на:

4.1. Захист професійної честі та власної гідності.

4.2. Належні, безпечні та здорові умови праці.

4.3. На повагу і ввічливе ставлення з боку адміністрації, дітей і батьків.

4.4. Заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, колективним договором.

4.5. На роботу за сумісництвом.

4.6. Вільний вибір форм, методів, засобів навчання, виявлення педагогічної ініціативи.

4.7. Участь у громадському самоврядуванні.

4.8. Підвищення кваліфікації, перепідготовку, вільний вибір змісту, програм, форм навчання, організацій та установ, які здійснюють підвищення кваліфікації і перепідготовку.

4.9. Брати участь в обговоренні та розв'язанні всіх найважливіших питань діяльності закладу. Участь у громадському самоврядуванні, бути членом Первинної профспілкової організації.

4.10. Користування визначеними законодавством соціальними гарантіями.

Педагогічні працівники закладу зобов'язані:

4.11. Суворо дотримуватись трудової дисципліни, виконувати дані Правила, посадові інструкції, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, не відволікати інших працівників від виконання їх трудових обов'язків.

4.12. Забезпечувати умови для засвоєння вихованцями навчальних програм на рівні обов'язкових державних вимог, сприяти розвиткові здібностей дітей. Дотримуватися педагогічної етики, норм поведінки в колективі, забезпечувати емоційний комфорт, захист дитини від будь яких дій, які шкодять її здоров'ю, а також від фізичного та психологічного насильства.

4.13. Наставлянням та особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі: правди, справедливості, відданості, гуманізму, доброти, стриманості, працелюбства, інших доброчинностей.

4.14. Виховувати повагу до батьків, жінки, культурно-національних, духовних, історичних цінностей України, країни походження, державного і соціального устрою, цивілізації, відмінних від власних, дбайливе ставлення до навколишнього середовища;

4.15. Готувати до свідомого життя в душі взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами.

4.16. Дотримуватись педагогічної етики, моралі, поважати гідність дитини.

4.17. Берегти обладнання, інвентар, матеріали, навчальні посібники тощо, виховувати дітей дошкільного віку бережливого ставлення до майна закладу.

4.18. Проходити у встановлені строки медичний огляд, дотримуватись санітарних норм і правил, гігієни праці.

4.19. Нести відповідальність за життя, фізичне і психічне здоров'я дитини, забезпечувати охорону життя і здоров'я здобувачів освіти, дотримуватися Санітарного регламенту, відповідати за виховання і навчання дітей, виконувати вимоги медичного персоналу пов'язані з охороною і зміцненням здоров'я дітей, проводити заходи з гартування, чітко стежити за виконанням інструкцій про охорону життя і здоров'я дітей в приміщеннях закладу і на дитячому майданчику.

4.20. Виконувати Договір про спільну діяльність СДНЗ № 21 "Струмочок" та батьків або осіб, які їх замінюють, співпрацювати з сім'єю дитини з питань

- виховання і навчання, проводити батьківські збори, консультації, засідання батьківського комітету, поважати батьків, бачити в них партнерів.
- 4.21. Стежити за відвідуванням дітей своєї групи, своєчасно повідомляти про відсутніх дітей сестру медичну старшу, роботодавця.
- 4.22. Неухильно виконувати режим дня, наперед ретельно готуватися до занять, розробляти методичні матеріали, наочні посібники дидактичні ігри, в роботі з дітьми використовувати новітні технології.
- 4.23. Брати участь в роботі педагогічних рад закладу, вивчати педагогічну літературу, ознайомлюватися з досвідом роботи інших педагогів.
- 4.24. Вести роботу в методичному кабінеті, готувати виставки, каталоги, підбирати методичний матеріал для практичної роботи з дітьми, оформляти наочну педагогічну агітацію, стенди.
- 4.25. Спільно з музичним керівником та інструктором з фізичної культури готувати для дітей розваги, свята, брати участь в святковому оформленні закладу.
- 4.26. Працювати в тісному контакті з іншими педагогами і помічником вихователя в своїй групі.
- 4.27. Системно планувати свою освітню діяльність, інформувати роботодавця щодо своїх планів, вести документацію згідно номенклатури справ закладу.
- 4.28. Допускати на свої заняття адміністрацію (роботодавця, вихователя-методиста, сестру медичну старшу) і представників громадськості за попередньою домовленістю.
- 4.29. Поважати дитину, як особистість, вивчати її індивідуальні особливості, знати схильності і особливості характеру, допомагати в становленні і розвитку як особистості.
- 4.30. Захищати здобувачів освіти під час освітнього процесу від будь-яких форм фізичного та психологічного насильства, приниження честі та гідності, дискримінації за будь-якою ознакою, пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю здобувача освіти, запобігати шкідливим звичкам.
- 4.31. Повідомляти роботодавця про факти булінгу (цькування) стосовно здобувачів освіти та працівників які залучаються до освітнього процесу, свідком якого вони були особисто або інформацію про які отримали від інших осіб, вживати невідкладних заходів для припинення булінгу (цькування).
- 4.32. Медичний персонал повинен здійснювати лікувально-профілактичні заходи, в тому числі проведення обов'язкових медичних оглядів, контроль за станом здоров'я, фізичним розвитком дитини, організацією фізичного виховання, загартовуванням, дотриманням санітарно-гігієнічних норм та правил, режимом та якістю харчування.
- 4.33. Постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність і загальну культуру.

Працівники, що обіймають посади непов'язані з педагогічною діяльністю зобов'язані:

- 4.34. Працювати сумлінно, дотримуватись дисципліни праці, режиму роботи закладу, виконувати вимоги Статуту і колективного договору.
- 4.35. Виконувати вимоги з охорони праці та безпеки життєдіяльності, дотримуватись правил техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної

безпеки, передбачених відповідними діючими інструктивно-нормативними та інструктивно-методичними документами.

4.36. Здійснювати свою роботу на підставі чинного законодавства, внутрішніх локальних документів ЗДО, керуючись посадовою або робочою інструкцією, що визначають коло спеціальних обов'язків (робіт) для кожного працівника, затвердженого в установленому порядку, з якими ознайомлено кожного працівника під розпис.

4.37. Про всі випадки травматизму негайно повідомляти роботодавця ЗДО. Вживати заходів по негайному усуненню причин і умов, що перешкоджають чи ускладнюють нормальне виконання роботи за фахом чи в цілому закладу (виникнення пожежі, аварії, повені, злочинне проникнення сторонніх осіб на територію або в приміщення закладу тощо), і негайно повідомляти керівника про те, що сталося.

4.38. Проходити в установлені терміни медичний огляд.

4.39. Рационально використовувати енергоносії та інші матеріальні ресурси закладу освіти.

4.40. У разі особистого захворювання під час відпустки невідкладно повідомляти адміністрацію.

5. Робочий час і його використання

5.1. Для працівників закладу встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями - субота та неділя. (крім сторожів, за графіком змінності). Час роботи закладу з 7.00 понеділка до 19.00 п'ятниці. За погодженням з первинною профспілковою організацією окремим групам працівників може встановлюватись інший час початку і закінчення роботи.

Перерва для харчування і відпочинку надається, як правило, через 4 години роботи і використовується працівником на власний розсуд. Тривалість перерви 30 хвилин.

5.2. Тривалість щоденної роботи при п'ятиденному робочому тижні визначається цими Правилами з дотриманням встановленої тижневої норми, а саме:

№ п/п	Посада	Тривалість щоденної роботи (год)	Тижнева норма тривалості роботи (год)
1.	Директор	8	40
2.	Вихователь-методист	7.12	36
3.	Вихователь	6	30
4.	Вихователь спеціальної групи	5	25
5.	Вчитель-логопед	4	20
6.	Вчитель-дефектолог	4	20
7.	Музичний керівник	4.48	24
8.	Керівник гуртка	3.36	18
9.	Практичний психолог	8	40
10.	Інструктор з фізкультури	6	30
11.	Сестра медична старша	7.42	38.30
12.	Сестра з медична з дієтичного харчування	7.42	38.30
13.	Сестра медична з ЛФК	7.42	38.30
14.	Сестра медична з масажу	7.42	38.30
15.	Сестра медична з фізіотерапії	7.42	38.30
16.	Лікар	7.42	38.30
17.	Завгосп	8	40

18.	Головний бухгалтер	8	40
19.	Помічник вихователя	8	40
20.	Діловод	8	40
21.	Кухар	8	40
22.	Кухонний робітник	8	40
23.	Кастелянка	8	40
24.	Машиніст прання білизни	8	40
25.	Робітник з комплексного обслуговування будівлі	8	40
26.	Технік з експлуатації та ремонту устаткування	8	40
27.	Двірник	8	40
28.	Сторож	8	40

Для роботодавця і завгоспа встановлюється ненормований робочий день.

5.3. Тривалість робочого дня для керівного, адміністративно-господарського і обслуговуючого персоналу визначається з розрахунку 40-годинного робочого тижня відповідно до графіка роботи.

Графіки роботи затверджуються роботодавцем за погодженням з первинною профспівською організацією і передбачають час початку і закінчення роботи, перерви для відпочинку, обіду. Графіки оголошуються працівнику під розпис.

Для працівників, праці яких не може бути облікована за день або тиждень в межах нормальної тривалості робочого часу (сторож, оператор котельні), запроваджується підсумований облік робочого часу. Обліковим періодом для цього режиму роботи є півріччя.

Працівники мають право також на короткотривалі перерви санітарно-гігієнічного призначення, їх тривалість визначається колективним договором.

5.4. Працівникам рекомендовано приходити на роботу за 15 хвилин до початку робочого дня. Закінчення робочого дня - залежно від зміни. В кінці робочого дня вихователі зобов'язані віддати дітей батькам або іншим довіреним особам дорослого віку.

5.5. В межах робочого дня педагогічні працівники повинні проводити всі види освітнього процесу відповідно до посади та плану роботи.

5.6. Загальні збори трудового колективу проводяться у міру необхідності, але не рідше одного разу на рік.

Засідання педагогічної ради проводяться не рідше чотирьох разів на рік.

Всі засідання проводяться в неробочий час і не повинні продовжуватися більше двох годин, батьківські збори - більше півтори години.

5.7. У разі нез'явлення на роботу по хворобі працівник зобов'язаний за наявності такої можливості сповістити роботодавця в перший день хвороби, а також надати листок тимчасової непрацездатності в перший день виходу на роботу.

5.8. При відсутності педагога або іншого працівника закладу освіти роботодавець зобов'язаний терміново вжити заходів щодо його заміни іншим педагогом чи працівником.

Працівникам забороняється залишати роботу до приходу змінного працівника. У разі невиходу на роботу змінного працівника працівник повідомляє про це роботодавця, який зобов'язаний вжити заходів для негайної заміни.

5.9. У разі призупинення роботи ЗДО, спричинене відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (карантин, капітальний ремонт, пожежа, повінь, громадянські дії у вигляді загальної суспільної непокори тощо) працівникам час простою оплачується з розрахунку встановленого педагогам при тарифікації, решті із збереженням середньої заробітної плати

5.10. Питання необхідності присутності або відсутності на роботі працівників у разі простою вирішується в конкретному випадку роботодавцем за погодженням з ППО.

6. Організація і режим роботи ЗДО:

6.1. Надурочна робота у вихідні та святкові дні не допускається. Залучення окремих працівників до роботи, в установлені для них вихідні дні, допускається у виняткових випадках, передбачених законодавством, за письмовим наказом роботодавця за погодженням з ППО. Робота у вихідний день може компенсуватися, за погодженням сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Працівникам безперервно діючих закладів освіти, яким є СДНЗ № 21 "Струмочок", де за умовами роботи не може бути одержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з первинною профспівковою організацією закладу запровадження підсумкового обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

Працівники цієї категорії, зокрема сторожі залучаються до роботи в загальноновстановлені вихідні та святкові дні. Цей час включається в місячну норму робочого часу. Вихідні дні передбачаються для них графіком роботи. Робота в святкові дні оплачується в цьому випадку в розмірі одинарної годинної або денної ставки понад місячний оклад (ставку). На бажання працівника, який працює в святковий день, йому може бути наданий інший день відпочинку в тому ж місяці.

6.2. Роботодавець у виключних випадках може залучати педагогічних працівників до чергування в закладі. Графік чергування і його тривалість затверджує роботодавець за погодженням з ППО.

Чергування у вихідні й святкові (неробочі) дні компенсується наданням іншого часу відпочинку тієї ж тривалості, що й чергування.

Забороняється залучення до чергування працівника більше одного разу на місяць. Дні відпочинку забороняється накопичувати та приєднувати до щорічної відпустки або компенсувати додатковою оплатою.

6.3. Забороняється залучати до чергування у вихідні і святкові дні вагітних жінок і матерів, які мають дітей віком до 3-х років. Жінки, які мають дітей-інвалідів або дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, не можуть залучатись до чергування у вихідні і святкові дні без їх згоди.

6.4. Графік надання щорічних відпусток погоджується з профспівковим комітетом і складається на кожний календарний рік не пізніше 31 грудня.

Надання відпустки директору оформляється наказом департаменту з гуманітарних питань Кам'янської міської ради, а іншим працівникам - наказом роботодавця.

Поділ відпустки на частини допускається на прохання працівника за умови, щоб основна безперервна її частина була не менше чотирнадцяти календарних днів.

Перенесення відпустки на інший строк допускається в порядку, встановленому чинним законодавством.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до 18 років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.

6.4.1. Щорічно відпустки повної тривалості до настання 6 місячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи в даному закладі за бажанням працівника надаються:

- 1) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда;
- 2) інвалідам;
- 3) особам до 18 років;
- 4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 5) особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом 3 місяців, не враховуючи часу переїзду на постійне місце проживання;
- 6) сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- 7) працівникам, які успішно навчаються в закладах освіти та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
- 8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- 9) працівникам, які мають путівку для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування, в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

6.4.2. За бажанням працівника (ст.10 Закону України «Про відпустки») у зручний для нього час щорічні відпустки надаються:

- 1) особам віком до 18 років;
- 2) інвалідам;
- 3) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда;
- 5) самотнім матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотніми особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;

- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 9) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, які навчаються в закладах освіти без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їхнім бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

6.5. Педагогічним працівникам забороняється:

- змінювати на свій розсуд розклад занять і графіки роботи;
- продовжувати або скорочувати тривалість занять і перерв між ними;
- передоручати виконання трудових обов'язків;
- без відома роботодавця, або особи, яка його заміщує, залишати робоче місце без поважних причин;
- в разі відсутності з різних причин одного з постійних вихователів групи, порушувати розклад проведення занять;
- без відома роботодавця або особи, яка його заміщує мінятися змінами.

6.6. Стороннім особам дозволяється бути присутнім в закладі тільки за узгодженням з адміністрацією (директор, вихователь-методист, сестра медична старша).

6.7. Забороняється в робочий час:

- відволікати педагогічних працівників від їх безпосередніх обов'язків для участі в різних господарських роботах, заходах, не пов'язаних з навчальним процесом;
- відволікання працівників закладу освіти від виконання професійних обов'язків, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

6.8. В приміщенні закладу забороняється:

- знаходитися у верхньому одязі і головних уборах;
- гучно розмовляти і шуміти в коридорі;
- палити на території закладу.

7. Заохочення за успіхи в роботі

7.1. За зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство в праці і інші досягнення в роботі за погодженням з первинною профспілковою організацією застосовуються наступні заохочення:

- оголошення подяки;
- виплата премії;
- нагородження почесною грамотою;
- нагородження цінним подарунком.

7.2. За досягнення високих результатів у навчанні й вихованні педагогічні працівники за погодженням з ППО представляються до нагородження державними нагородами, присвоєння почесних звань, відзначення державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального і матеріального заохочення.

7.3. Працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги і соціальні пільги в межах своїх повноважень і за рахунок економії фонду заробітної плати. Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Заохочення попередньо узгоджуються з ППО і оголошуються в наказі, доводяться до відома всього колективу закладу і заносяться до трудової книжки працівника.

При застосуванні заходів заохочення забезпечується поєднання морального і матеріального стимулювання праці.

8. Стягнення за порушення трудової дисципліни:

8.1. Порушення трудової дисципліни, тобто свідомого невиконання або неналежного виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, спричиняє за собою застосування заходів дисциплінарного або суспільного впливу, а також застосування інших заходів, передбачених чинним законодавством.

8.2. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з таких заходів стягнення:

- догана;
- звільнення.

8.3. Звільнення як дисциплінарне стягнення може бути застосоване за такі порушення:

- систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або цими Правилами, якщо до працівника раніше вже застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП);
- прогул, у т. ч. відсутність на роботі понад три години протягом робочого дня без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП);
- поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП);
- вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна закладу, встановленого вироком суду, що набрав законної сили (п. 8 ст. 40 КЗпП);
- встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування (п. 11 ст. 40 КЗпП).
- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 7 ст. 41 КЗпП)

За інші порушення трудової дисципліни оголошують догану.

За кожне порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

8.4. Директор має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу. Трудовий колектив застосовує до членів колективу за порушення трудової дисципліни заходу громадського впливу (зауваження, суспільну догану) (ст. 152 КЗпП).

8.5. Всі працівники закладу несуть відповідальність передбачену законом за вчинення булінгу (цькування), тобто діяння (дії або бездіяльність), які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що

вчиняються стосовно малолітньої або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

8.6. Дисциплінарне стягнення застосовуються роботодавцем.

До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. У випадку відмови працівника дати письмові пояснення складається відповідний акт.

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу хвороби працівника або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

8.7. За кожне порушення трудової дисципліни накладається тільки одне дисциплінарне стягнення.

8.8. Дисциплінарне стягнення оголошується в наказі і повідомляється працівникові під розписку.

8.9. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

8.10. Якщо працівник не допустив нового порушення дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути знято до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення, визначені цими Правилами, до працівника не застосовуються.

8.11. Педагогічні працівники, в обов'язки яких входить виконання виховних функцій по відношенню до дітей, можуть бути звільнені за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. До аморального проступку можуть бути віднесені рукоприкладство та нецензурна лексика по відношенню до дітей, порушення громадського порядку, у тому числі поза межами робочого часу, інші порушення норм моралі, які не відповідають соціальному статусу педагога.

Педагоги можуть бути звільнені і в разі застосування методів виховання, пов'язаних з фізичним і (або) психічним насильством над особистістю вихованців (ст.56 Закону України «Про освіту»).

8.12. Педагогічні працівники, які систематично порушують Статут та Правила, не виконують посадових обов'язків, умов колективного договору або за результатами атестації не відповідають займаній посаді, звільняються з роботи відповідно до чинного законодавства України за попередньою згодою з первинною профспілковою організацією.

8.13. Спори працівників за неправильне застосування дисциплінарних стягнень вирішуються у порядку, передбаченому чинним законодавством.

8.14. Трудовий колектив має право клопотати про дострокове зняття дисциплінарного стягнення чи припинення дії інших заходів, застосованих роботодавцем за порушення трудової дисципліни, якщо член колективу не допустив нового порушення дисципліни і проявив себе як добропорядний працівник.

**Кожен співробітник несе особисту відповідальність за дотримання правил
внутрішнього розпорядку СДНЗ №21 «Струмочок»**

Ознайомлено:

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИПЛАТУ
ДОПЛАТ, ЯКІ ВРАХОВУЮТЬСЯ ПРИ НАДАННІ ОДНОРАЗОВОЇ ГРОШОВОЇ
ВИНАГОРОДИ ЗА СУМЛІННУ ПРАЦЮ, ЗРАЗКОВЕ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ
ОБОВ'ЯЗКІВ.**

ДОПЛАТИ:

- За звання вихователь – методист.
- За науковий ступінь;
- За почесне звання «заслужений»;
- За звання «старший учитель», «старший вихователь», «вихователь – методист», «вчитель – методист».

**ПОРЯДОК
ВИПЛАТИ ЩОРІЧНОЇ ГРОШОВОЇ ВИНАГОРОДИ ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «СПЕЦІАЛЬНИЙ ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД (ЯСЛА – САДОК) №21 «СТРУМОЧОК» КАМ'ЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЗА СУМЛІННУ ПРАЦЮ, ЗРАЗКОВЕ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ**

Цей порядок поширюється на педагогічних працівників дошкільного закладу, крім тих, які працюють за сумісництвом або на умовах погодинної оплати.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю. Зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у навчанні, вихованні дітей. Враховується також якість і повнота обсягу виконуваних посадових обов'язків, запровадження у освітньо – виховному процесі найбільш ефективних форм і методів роботи, узагальнення передового досвіду, участь у діяльності професійних педагогічних об'єднань, асоціаціях, досвіду провідних педагогів.

Зміцнення навчально – матеріальної бази, робота з питань навчання та виховання дітей, зниження захворюваності та травматизму серед здобувачів дошкільної освіти.

Грошова винагорода виплачується при відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни та здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом спеціального дошкільного навчального закладу компенсуючого типу №21 «Струмочок»..



Директор СДНЗ №21 «Струмочок»

Коваленко В.М.

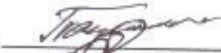
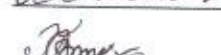
КАМ'ЯНСЬКА МІСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
ГОЛОВА НЦО СДНЗ №21 «Струмочок»
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРОФКОМ СДНЗ №21 «СТРУМОЧОК»
Кальченко О.В.

АКТ
 ПЕРЕВІРКИ ВИКОНАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
 МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ СДНЗ №21 «СТРУМОЧОК»
 ТА ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ СДНЗ №21 «СТРУМОЧОК»
 за 2017 – 2020 р. р. від 05.07.2021

Ми, комісія у складі: Павленко В.Д., Хацьор С.В., Штанько Н.С.,
 Гусятніченко В.В., Лящина Н.В., здійснили перевірку виконання
 колективного договору за 2017 – 2020 р. р.

В результаті перевірки встановлено: у колективний договір було внесено 161 захід,
 виконано – 161, що складає 100%

Розділ	1	2	3	4	5	6	7	8
Від адміністрації	8	9	8	3	15	8	-	10
Від профспілки	2	-	3	8	4	5	-	8
спільно	9	-	19	20	-	10	5	-
всього	19	9	10	31	19	29	6	18

Члени комісії:  ПАВЛЕНКО В.Д.
 ХАЦЬОР С.В.
 ШТАНЬКО Н.С.
 ГУСЯТНІЧЕНКО В.В.
 ЛЯЩИНА Н.В.

ВИТЯГ З ПРОТОКОЛУ

загальних зборів трудового колективу

Комунального закладу «Спеціальний дошкільний навчальний заклад
(ясла-садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради

від 05.07.2021р.

Присутні 31 чол.

Відсутні 10 чол.

Порядок денний

1. Обрання голови зборів та секретаря.
2. Про виконання колективного договору за 2017-2020р.р.
3. Укладання колективного договору на 2021-2025р.р.

1.СЛУХАЛИ: голову первинної профспілкової організації Кальченко О. В. про обрання голови зборів та секретаря.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Головою зборів обрати Кальченко О. В. вихователь.
2. Секретарем зборів обрати Грицай О. М. вчитель-логопед.

2. СЛУХАЛИ: директора Коваленко В. М. та голову первинної профспілкової організації Кальченко О. В. про виконання колективного договору за 2017-2020р.р.

ВИСТУПИЛИ: Ляцина Н. В. музичний керівник, Хацьор С. В. практичний психолог, Гусятніченко В. В. помічник вихователя, які запропонували визнати роботу по виконанню колективного договору за 2017-2020р.р. задовільною.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Інформацію взяти до відома.
2. Визнати роботу по виконанню колективного договору за 2017-2020р.р. задовільною.
3. СЛУХАЛИ: голову первинної профспілкової організації Кальченко О. В. вихователь про проект колективного договору на 2021-2025р.р., підготовлений робочою групою і винесений на обговорення.

ВИСТУПИЛИ: Павленко В. Д. головний бухгалтер, Небера Н. Ф. методист, Штанько Н. С. вихователь.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Схвалити колективний договір між роботодавцем та первинною профспілковою організацією СДНЗ № 21 «Струмочок» на 2021-2025р.р.

2. Доручити директору Коваленко В. М. та голові первинної профспілкової організації Кальченко О. В. підписати колективний договір на 2021-2025р.р. та подати його на повідомну реєстрацію до відділу праці та соціально-трудових відносин Кам'янської міської ради.

3. Затвердити склад спільної комісії з контролю за виконанням колективного договору:

- Павленко Віра Дмитріївна, головний бухгалтер;
- Хацьор Світлана Володимирівна, практичний психолог;
- Штанько Неллі Станіславівна, вихователь;
- Гусятніченко Валентина Василіївна, помічник вихователя;
- Лящина Наталія Володимирівна, музичний керівник.

4. Членам спільної комісії протягом дії колективного договору здійснювати контроль за його виконанням.

5. Адміністрації та профспілковому комітету забезпечити створення ефективної системи соціального партнерства.

Голова зборів

Секретар зборів

Кальченко О. В.

Грицай О. М.

ОСВІТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ
ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КОМ СДНЗ № 21 «СТРУМОЧСЬКИЙ»

**ПЛАН
ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРОЦІВНИКІВ
НА 2021 – 2025 РІК**

**КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД « СПЕЦІАЛЬНИЙ ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД (ЯСЛА – САДОК) №21 « СТРУМОЧОК» КАМ'ЯНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

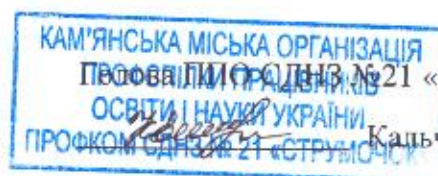
а

№ з/п	Рік перепідготовки	Кількість працівників	Місце перепідготовки
1.	2021	3	Комунальний заклад вищої освіти « Дніпровська академія неперервної освіти Дніпропетровської обласної ради» м. Дніпро
2.	2022	9	Комунальний заклад вищої освіти « Дніпровська академія неперервної освіти Дніпропетровської обласної ради» м. Дніпро
3.	2023	2	Комунальний заклад вищої освіти « Дніпровська академія неперервної освіти Дніпропетровської обласної ради» м. Дніпро
4.	2024	3	Комунальний заклад вищої освіти « Дніпровська академія неперервної освіти Дніпропетровської обласної ради» м. Дніпро
5.	2025	4	Комунальний заклад вищої освіти « Дніпровська академія неперервної освіти Дніпропетровської обласної ради» м. Дніпро



Директор СДНЗ №21 « Струмочок»

Коваленко В.М.



Педогогічний радник №21 « Струмочок»

Кацьченко О.В.

Тривалість

відпусток за ненормований робочий день, та особливий характер праці та виконання громадських обов'язків

за особливий характер роботи

Сестра медична старша	7 днів
Сестра медична з фізіотерапії	4 дні
Помічник вихователя	4 дні
Робітник з комплексного обслуговування	
й ремонту будинків	4 дні

за роботу в несприятливих умовах

Кухар, що працює безпосередньо біля плити	4 дні
Кухонний працівник	4 дні
Машиніст по пранню білизни	4 дні

ненормований робочий день

Директор	3 дні
Головний бухгалтер	7 днів
Бухгалтер	7 днів
Завгосп	7 днів

за виконання громадських обов'язків

Голові ППО	3 дні
Голові комісії соцстрахування	3 дні

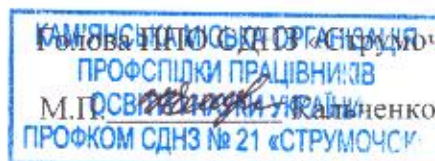
Директор СДНЗ № 21 «Струмочок»

М.П. Коваленко В.М.



Голова ППО СДНЗ «Струмочок»

М.П. Коваленко О.В.



Промінуємо та
промінуємо 65
аркушів (шістьдесят
п'ять аркушів)
Директор САНЗ № 21
"Струможок"
Ховашенко Віра
Миколайвна



УКРАЇНА
ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСТЬ
КАМ'ЯНСЬКА МІСЬКА РАДА
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ
майдан Петра Калнишевського, 2
місто Кам'янське, 51931
тел.: 55-40-15

30.08.2021 № 12 вих - 21/335
На № _____ від _____

Директору
комунального закладу
«Спеціальний дошкільний
навчальний заклад (ясла-
садок) №21 «Струмочок»
Кам'янської міської ради
Вірі КОВАЛЕНКО

Голові ППО
комунального закладу
«Спеціальний дошкільний
навчальний заклад (ясла-
садок) №21 «Струмочок»
Кам'янської міської ради
Олені КАЛЬЧЕНКО

Про реєстрацію колективного договору

Відділ праці та соціально-трудових відносин міської ради повідомляє, що на підставі ст.15 Кодексу законів про працю України, постанови від 13.02.2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 №768) та рішення виконавчого комітету міської ради від 26.08.2016 №237 (зі змінами, внесеними рішенням виконавчого комітету від 25.09.2019 №274) колективний договір між роботодавцем та первинною профспілковою організацією комунального закладу «Спеціальний дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради на 2021 – 2025 роки зареєстровано 28.08.2021 під реєстровим №7 з рекомендаціями членів комісії з розгляду на відповідність вимогам чинного законодавства колективних договорів і угод, змін та доповнень до них, наданих для повідомної реєстрації.

Розділ 1 «Загальні положення»

1. п.1.12 – відсутній перелік додатків.

Розділ 4 «Забезпечення зайнятості працівників»

2. п.4.1.19 – невірно зазначено найменування закону України.

Розділ 5 «Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку»

3. п.5.1.30 – суперечить вимогам ч.11 ст.10 Закону України «Про відпустки».

4. п.5.1.40 – невірне посилання на додаток.

5. п.5.2.8 – визначити коло близьких родичів.

6. п.5.2.8 Колективного договору суперечить п 10.1.13 Колективного договору.

Розділ 6 «Нормування і оплата праці»

7. п.6.2.17 – привести у відповідність до ст.44 Кодексу законів про працю України та встановити конкретний розмір вихідної допомоги.

8. п.6.3.6 – після словосполучення «інформування органів» словосполучення «Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю» замінити словосполученням «Державну службу України з питань праці», відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 №442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади».

Розділ 7 «Охорона праці та здоров'я»

9. абз.3,4 п.7.1.10 – невірне посилання на додаток.

10. п.7.1.17 – після словосполучення «Про охорону праці» словосполучення «наказ міністерства освіти і науки України» замінити словосполученням постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві».

Розділ 8 «Соціальні гарантії, пільги, компенсації»

11. п.8.2.5 – привести у відповідність до ст.113 Кодексу законів про працю України.

12. п.8.2.6 – не відповідає вимогам п.5 ст.57 Закону України «Про освіту».

13. п.8.2.7 – вказати законодавчі підстави надання працівникам при виході на пенсію допомоги у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) при наявності стажу роботи в закладі не менше 10 років за рахунок коштів фонду оплати праці Закладу.

Додаток 5 «Графік відпусток працівників СДНЗ №21 «Струмочок» на 2021 рік»

14. привести у відповідність до Додатку №18 «Тривалість відпусток за ненормований робочий день, та особливий характер праці та виконання громадських обов'язків».

Додаток 8 «Перелік робіт, на яких установлюється доплата за несприятливі умови праці (згідно додатку №9 до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти)»

15. Вказати дату та номер протоколу атестації робочих місць.

Додаток 12 «Положення матеріальне заохочення працівників закладу комунальний заклад «Спеціальний дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради»

16. Вказати розмір заохочувальних та компенсаційних виплат у відсотковому виразі до посадового окладу.

17. Вказати дату прийняття вищезазначеного положення.

Додаток 13 «Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників комунального закладу «Спеціальний дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) №21 «Струмочок» Кам'янської міської ради»

18. Не затверджено зборами трудового колективу відповідно до ст.142 Кодексу Законів про Працю України.

19. Не враховані вимоги Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівників в електронній формі».

20. Не розроблено Комплексні заходи відповідно до ст.20 Закону України від 20.01.2018 року №2249-VII «Про охорону праці» (зі змінами).

21. Не відображено вимоги Закону України від 05.07.2001 №2586-III «Про протидію захворювання на туберкульоз».

22. Не відображено вимоги Закону України від 08.09.2005 №2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків».

Текст Вашого колективного договору та рекомендації щодо приведення колективного договору у відповідність з вимогами законодавства розміщено на офіційному сайті Кам'янської міської ради //http.kam.gov.ua —> виконавчі органи —> відділ праці та соціально-трудових відносин —> реєстрація колективних договорів, змін і доповнень до них —> текст територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них.

**Заступник міського голови
з питань діяльності виконавчих
органів міської ради**



Костянтин САУСЬ