

Колективний договір

Заклад дошкільної освіти (ясла – садок) №12 «Ромашка»

Ніжинської міської ради Чернігівської області

на 2025 – 2029 роки

СХВАЛЕНО

на загальних зборах трудового
колективу закладу дошкільної
освіти (ясла – садок) №12 «Ромашка»
Ніжинської міської ради
Чернігівської області
Протокол № 3, від «07» січня 2025р.

Схвалено на загальних зборах працюючих
ЗДО (ясла – садок) №12 «Ромашка» Ніжинської міської ради
Протокол № 3 від 07.01.2025р.

Колективний договір між адміністрацією та колективом ЗДО (ясла – садок) №12 «Ромашка» Ніжинської міської ради Чернігівської області

РОЗДІЛ I

Загальні положення

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

1.1. Сторони Колективного договору

Сторонами даного Колективного договору є:

- адміністрація закладу дошкільної освіти (ясел - садка) №12 «Ромашка»(далі - адміністрація) в особі директора Дяченко Наталії Олександрівни, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження, - з однієї сторони;
- колективна організація закладу дошкільної освіти (ясел - садка) №12«Ромашка»-в особі голови колективної організації Васілівецької Олени Миколаївни, яка, відповідно до ст.247 Кодексу законів про працю України (надалі КЗпП України), представляє інтереси працівників закладу дошкільної освіти (ясел - садка) №12 «Ромашка» (далі – ЗДО №12), захищає їх трудові, соціально-економічні права та законні інтереси, - з другої сторони.

1.2. Сфера дії Колективного договору

- 1.2.1. Колективний договір розроблено у відповідності до Конституції України, Законів України «Про Колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавства України про освіту, інших нормативно-правових актів України, положень Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України інших актів законодавства, з метою забезпечення соціального захисту працівників, включає зобов'язання Сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи закладу освіти, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників ЗДО №12.
- 1.2.2. Колективний договір є нормативним актом соціального партнерства, який здійснює регулювання колективних трудових відносин і соціально-економічних питань у ЗДО №12.
- 1.2.3. Дія Колективного договору поширюється на всіх осіб, які знаходяться в трудових правовідносинах у ЗДО №12.
- 1.2.4. Керівник закладу визнає колективну організацію єдиним повноважним представником всіх працівників закладу в колективних переговорах.
- 1.2.5. Колективний договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працюючих, забезпечення їх конституційних прав.
- 1.2.6. Положення Колективного договору поширюються на всіх працівників ЗДО №12, адміністрацію і є обов'язковими для дотримання та виконання.

1.3. Термін дії колективного договору

- 1.3.1. Даний Колективний договір укладено на 2025-2029р.р., він набирає чинності з дня підписання представниками сторін і діє до укладання нового.
- 1.3.2. У разі не укладання нового Колективного договору до 01.01.2029 року цей Колективний договір продовжує свою дію до укладання нового.

- 1.3.3. Жодна із Сторін Колективного договору не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.
- 1.3.4. Зміни та доповнення до Колективного договору протягом його дії вносяться за взаємною згодою сторін після попередніх переговорів.
- 1.3.5. Зміни та доповнення до даного Колективного договору вносяться в обов'язковому порядку в зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, галузевої угод з питань, які є предметом Колективного договору, на спільному засіданні сторін.
- 1.3.6. Зміни та доповнення до Колективного договору, що вносяться сторонами, підлягають реєстрації в порядку, передбаченому для реєстрації колективного договору.
- 1.3.7. Після схвалення проекту Колективного договору уповноважені представники сторін термін 5 днів підписують Колективний договір.
- 1.3.8. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладання Колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін Колективного договору зобов'язані забезпечити постійний безперешкодний доступ до Колективного договору у порядку, визначеному цим договором. Порядок ознайомлення з текстом Колективного договору, змінами до нього визначається договором. Стаття 9 Закону України «Про Колективні договори і угоди».
- 1.3.9. У семиденний строк після реєстрації Колективний договір доводиться до відома всіх працівників ЗДО №12.
- 1.3.10. Адміністрація ЗДО №12 і ГКО звітують про виконання положень Колективного договору на загальних зборах трудового колективу за планом.

РОЗДІЛ II

Виробничі і трудові відносини

2.1. Адміністрація зобов'язується:

- 2.1.1. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази закладу, у межах фінансування, створення оптимальних умов для організації навчально-виховного процесу.
- 2.1.2. Забезпечити розробку посадових інструкцій для всіх категорій працівників закладу.
- 2.1.3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, у межах передбачених коштів раціонального використання на явного обладнання та технічних засобів навчання.
- 2.1.4. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників за умов прагнення до продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1. ст.40 КЗпП України.
- 2.1.5. Не застосовувати контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених чинним законодавством з праці.
- 2.1.6. Ознайомити працівників при прийомі на роботу з відповідним наказом, в якому назва посади має бути вказано відповідно до єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій, штатним розкладом, умовами та оплатою праці.
- 2.1.7. Встановлювати навчальне навантаження педагогічним працівникам на новий навчальний рік не менше ставки, а якщо немає можливості, то за згодою працівника та його заяви він може працювати на неповне навантаження. Не приймає на роботу інших працівників, якщо основні працівники не мають повного навантаження.
- 2.1.8. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.

- 2.1.9. На всіх працівників, які працюють в установі більше 5 днів, завести трудові книжки, відповідно до інструкції про ведення трудових книжок. У випадку розірвання трудового договору, в день звільнення працівнику видається належним чином оформлена трудова книжка і здійснюється остаточний розрахунок централізованою бухгалтерією.
- 2.1.10. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору.
- 2.1.11. Звільнення працівників за ініціативою адміністрації здійснювати за попереднім погодженням з колективною організацією згідно з чинним законодавством.
- 2.1.12. У термін, визначений працівником, за його власним бажанням розривати з ним трудовий договір (в тому числі строковий), якщо в установі не виконується законодавство про охорону праці, умови Колективного договору з цих питань з виплатою, відповідно вихідної допомоги (ст.6 Закону України «Про охорону праці»).
- 2.1.13. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.
- 2.1.14. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплати навчання).
- 2.1.15. Включати представника колективної організації до складу тарифікаційної та атестаційної комісії, комісії громадського контролю за організацією харчування у ЗДО №12.
- 2.1.16. Затверджувати Правила внутрішнього розпорядку, графіки відпусток, графіки чергувань, режим роботи, графіки роботи за погодженням з колективною організацією.
- 2.1.17. Забезпечити при складанні графіку роботи оптимальний режим роботи:
- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 15 років,
 - для тих, хто поєднує роботу з навчанням;
 - для незвільненого від основної роботи голови колективної організації.
- 2.1.18. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.
- 2.1.19. Упереджувати виникнення індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення, забезпечити вирішення згідно з чинним законодавством України.
- 2.1.20. Повідомляти офіційно колективну організацію не пізніше, як за 3 місяці, про можливі зміни в організації умов праці або скорочення штату працівників.
- 2.1.21. Надавати працівникам щорічні відпустки за графіком, який погоджувати з колективною організацією. При складанні графіків відпусток враховувати сімейні обставини, особисті інтереси та можливості відпочинку кожного працівника.
- 2.1.22. Забезпечувати надання педагогічним працівникам, які мають путівку для санаторно-курортного лікування, чергової відпустки протягом навчального року (ст.10 Закону України «Про відпустки»).

2.2. Колективна організація зобов'язується:

- 2.2.1. Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки.
- 2.2.2. Здійснювати контроль за дотримання адміністрацією встановленого порядку прийому, переведення на іншу роботу або звільнення з роботи.

- 2.2.3. Розглядати питання, пов'язані з прийомом та звільненням працівників згідно чинного законодавства.
- 2.2.4. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.
- 2.2.5. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним веденням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілення навчального навантаження.
- 2.2.6. Активно і в повній мірі реалізовувати права, надані йому відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників України.
- 2.2.8. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.
- 2.2.9. Ініціювати колективні переговори з керівником закладу.
- 2.2.10. Підвищити ефективність роботи по виконанню даного Колективного договору.

2.3. Сторони Колективного договору домовилися:

- 2.3.1. Встановити у ЗДО №12 п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями в суботу та неділю, затверджених адміністрацією та погоджених працівників. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Тривалість щоденної роботи працівників визначати Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються адміністрацією та погоджуються з ГКО.
- 2.3.2. Своєчасно укладати Колективний договір та вносити до нього зміни та доповнення згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди».
- 2.3.3. На умовах, передбачених ст.19 Закону України «Про Колективні договори і угоди», взаємно і своєчасно надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням даного Колективного договору.
- 2.3.4. Забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків. Створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.
- 2.3.5. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність сімейними обставинами. Забезпечувати рівні права та можливості роботи на умовах неповного робочого часу, оформлення гнучкого робочого графіку; жінкам і чоловікам забезпечувати рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовки.
- 2.3.6. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.
- 2.3.7. Вживати заходи щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.
- 2.3.8. Вживати заходи щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), не допущення дискримінації, а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

РОЗДІЛ III

Режим робочого часу

3.1. Адміністрація зобов'язується:

- 3.1.1. Встановити на час дії даного Колективного договору тривалість робочого тижня, що не перевищує встановленої чинним законодавством про працю (40 годин на тиждень), а також п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями - в суботу і неділю.
- 3.1.2. Застосовувати режим скороченого робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років - 30 годин на тиждень.
- 3.1.3. Організувати облік явки на роботу і відходу з роботи.
- 3.1.4. Оскільки режим роботи ЗДО №12 встановлюється його засновником за погодженням з органами управління освітою про порядок (режим) роботи ЗДО №12, графіки змінності

тощо встановлювати правилами внутрішнього трудового розпорядку для працівників ЗДО №12. Всі питання, пов'язані з режимом роботи, погоджувати до їх застосування організацією. Інформувати працівників про можливі зміни за два місяці до їх введення. Відповідно до частини першої статті 26 Закону України «Про дошкільну освіту» робочий час педагогічного працівника включає час, необхідний для здійснення ним освітнього процесу з вихованцями, а також виконання методичної, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності, передбаченої трудовим договором. У статті 26 Закону України «Про дошкільну освіту» визначений тривалість робочого часу на одну тарифну ставку:

для керівника, вихователя-методиста, соціального педагога, асистента вихователя інклюзивної групи – 35 годин на тиждень;
для вихователя, практичного психолога та інших педагогічних працівників – 30 годин на тиждень.

При цьому з усього обсягу педагогічної роботи на тиждень виокремлено норму педагогічного навантаження педагогічного працівника (безпосереднє здійснення освітнього процесу з вихованцями), яке становить:

для вихователя, інструктора з фізкультури – 25 годин на тиждень;
для вихователя інклюзивної групи – 25 годин на тиждень;
музичного керівника – 24 години на тиждень;
практичного психолога – 20 години на тиждень.

3.1.5. Забезпечити педагогічних та інших працівників ЗДО №12 роботою в межах встановленої тривалості робочого тижня (для педагогічних працівників - педагогічного навантаження) на ставку заробітної плати. Зменшення тривалості робіт (ставки заробітної плати) можливо тільки за згодою між керівником ЗДО №12 і працівником (за згодою працівника), оформленої письмово. Не допускається таке зменшення за одностороннім рішенням (наказу) керівника ЗДО №12 незалежно від причин, що викликали прийняття такого рішення (видання наказу).

Крім того, враховувати, що:

- у педагогічних працівників, як правило, повинна зберігатися спадкоємність груп і обсяг педагогічного навантаження;
- молодих фахівців слід забезпечувати навантаженням не менше числа годин, відповідної ставки заробітної плати;

3.1.6. Без особливої необхідності і без згоди працівників не залучати їх до виконання невластивих їм обов'язків. У разі згоди на їх виконання питання відповідно їх компенсації вирішувати на підставі угоди між адміністрацією ЗДО №12 і працівником з виданням наказу про залучення та компенсації.

3.1.12. Установлювати наказом гнучкий режим робочого часу для працівників закладу на час загрози, поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. З таким наказом ознайомлювати працівників протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП України не застосовуються (ст. 60 КЗпП України). Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників закладу.

3.1.13. Запроваджувати наказом керівника дистанційну роботу для працівників закладу на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій

формі. З таким наказом працівників ознайомлювати протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП України не застосовуються (ст. 60-2 КЗпП України). Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією закладу освіти, в будь якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно комунікаційних технологій.

3.2. Колективна організація зобов'язана:

- 3.2.1. Роз'яснювати працівникам ЗДО №12 зміст нормативних документів про робочий час та нормування праці.
- 3.2.2. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним і правильним застосуванням адміністрацією ЗДО №12 законодавства України про працю, про освіту, положень цього колективного договору в частині, що стосується режиму робочого часу, застосування графіків роботи, розподілу на вчального навантаження тощо.
- 3.2.3. Сприяти своєчасному вирішенню конфліктних ситуацій, пов'язаних з розподілом педагогічного навантаження і іншими питаннями, пов'язаними з режимом робочого часу.

3.3. Сторони домовилися:

- 3.3.1. Періоди, впродовж яких у закладі не здійснюється освітній процес у зв'язку з санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від його працівників обставинами, є робочим часом працівників. У цей час працівників залучають до освітньої, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу освіти.
- 3.3.2. Під час складання графіку роботи уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників.

РОЗДІЛ IV

Час відпочинку

4.1.Адміністрація зобов'язується:

- 4.1.1. Затверджувати на початку календарного року, у перший робочий день, за погодженням із колективною організацією, графік надання основних щорічних відпусток працівникам, протягом календарного року, в якому враховувати інтереси працівників.
- 4.1.2. Надавати відпустку (або її частину) працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (ст.10 Закону України «Про відпустки»).
- 4.1.3. Не допускати надання відпусток без збереження заробітної плати за ініціативою адміністрації з метою економії бюджетних коштів та виробничою необхідністю.
- 4.1.4. У періоди, впродовж яких у навчальному закладі не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку з санітарно-епідеміологічними, кліматичними та іншими незалежними від працівників обставинами, залучати педагогічних працівників до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу у порядку, передбаченому колективним договором або додатком та правилами внутрішнього трудового розпорядку, в межах норм годин встановленої при тарифікації з 100% оплатою. Якщо така робота не виконується, оплату здійснювати з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ст.113 КЗп П України). Час простою з вини працівника не оплачується.

4.1.5. Надавати додаткові відпустки працівникам за особливий характер праці відповідно до ст.8 Закону «Про відпустки»:

- медична сестра установи освіти – 7 календарних днів (ставка),
- машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни) – 4 календарних дні (ставка).

4.1.6. Надавати додаткові відпустки працівникам за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці відповідно до ст.7 Закону «Про відпустки» -кухарям та кухонним робітникам, що постійно працюють біля плити – 4 календарних дні (за результатами атестації робочих місць);

4.1.7. Надавати додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем мають відповідно до ст..8 Закону «Про відпустки»:

- Директору установи освіти– 7 календарних днів;
- Завгоспу– 7 календарних днів (ставка)..

4.1.8. Відповідно до статті 19 Закону України «Про відпустки» одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 до 15 років або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгруп А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі)особі, яка взяла під опіку дитину або особи з інвалідністю з дитинства підгруп А І групи чи одному із прийомних батьків надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Якщо працівник з будь – яких обставин не скористався правом на додаткову відпустку у разі досягнення дитиною зазначеного віку, або за декілька попередніх років, він має право використати її. А у випадку звільнення, незалежно від підстав, йому повинна бути виплачена компенсація за всі невикористані дні відпусток. (ст.24 Закону України «Про відпустки».

Врахувати, що соціальні відпустки не входять в обмеження загальної тривалості щорічної основної та додаткової відпусток 59 календарних днів.

4.1.9. Надавати щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час визначеним категоріям працівників відповідно статті 10 Закону України «Про відпустки»:

- особам віком до 18 років;
- особам з інвалідністю;
- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї.

4.1.10. Не допускати відмови працівникам у наданні щорічних відпусток.

4.1.11. Вимагати від роботодавця забезпечення реалізації права працівників, які звільняються, на одержання не використаної відпустки з наступним звільненням, або, за бажанням працівника, на грошову компенсацію невикористаної відпустки.

4.1.12. Надавати відпустки без збереження заробітної плати на умовах і в порядку, передбаченому чинним законодавством (ст.25, ст.26 Закону України «Про відпустки»)

«Стаття 84. Відпустки без збереження заробітної плати.

У випадках, передбачених ст. 25 Закону України «Про відпустки», працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік.

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 «Відпустки без збереження заробітної плати».

На час загрози, поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною другою цієї статті. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Час перебування у відпустках, зазначених у частинах другій і четвертій цієї статті, не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основу відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

4.2. Колективна організація зобов'язується:

4.2.1. Роз'яснювати членам трудового колективу їхні права на відпочинок.

4.2.2. Здійснювати контроль за своєчасністю надання щорічних відпусток та тривалістю щотижневого безперервного відпочинку.

4.3. Сторони домовилися:

4.3.1. За працівниками ЗДО №12, які перебувають у відпустці будь-якого виду, зберігається їх місце роботи (ч. 3 ст.2 Закону України «Про відпустки»).

4.3.2. Адміністрація ЗДО №12 за погодженням із колективною організацією у виняткових випадках на користь трудового колективу для створення ліпших умов відпочинку може перенести день відпочинку на інший день, щоб об'єднати його з найближчим святковим, вихідним або неробочим днем.

РОЗДІЛ V

Оплата праці

5.1.Адміністрація зобов'язується:

5.1.1. Здійснювати оплату праці згідно Інструкції «Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти».

5.1.2. Забезпечити в закладі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положень про преміювання.

5.1.3. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в Колективному договорі умови оплати праці.

5.1.4. Відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з КО умови оплати праці в установі.

5.1.5. Затвердити попередньо погоджені з колективною організацією Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги і Положення про надання винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (ст.57 Закону України «Про освіту»). Додаток№1.

5.1.6. Намагатися виплачувати працівникам закладу заробітну плату у грошовому вираженні двічі на місяць: у рівний проміжок часу, раз на два тижні (спочатку аванс, потім – остаточний розрахунок). Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначити у сумі 50% тарифної ставки (окладу). В разі, якщо працівник відпрацював у першій половині місяця не всі робочі дні (години), суму авансу визначити за фактично відпрацьованим часом.

Встановити строки виплати заробітної плати відповідно до статті 115 КЗпП України і та 15 числа кожного місяця + аванс.

При збігу термінів виплати авансу чи заробітної плати з вихідними днями виплачувати їх напередодні.

- 5.1.7. Забезпечити встановлення і виплату мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства.
- 5.1.8 Заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше ніж до початку відпустки (ст.115 КЗпП України). У випадку несвочасної виплати заробітної плати працівнику за час щорічної основної відпустки, відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період (ст.80 КЗпП України).
- 5.1.9. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань із заробітної плати, суму зарплати, що належить до виплати (ст.110 КЗпП України).
- 5.1.10. Сприяти виплаті компенсації у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати у встановленому чинним законодавством порядку.
- 5.1.11. Проводити своєчасно індексацію заробітної плати працівників у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно чинного законодавства.
- 5.1.12. Забезпечити оплату праці працівникам закладу, певних категорій, за заміну тимчасово відсутніх працівників у розмірі 50% посадового окладу.
- 5.1.13. За роботу в інклюзивній групі закладу дошкільної освіти(постанова КМУ від 28 грудня 2021 року №1391 «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів(ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах і установах освіти» у розмірі 20 відсотків посадового окладу.
- 5.1.14. Встановити (постанова КМУ №1298 від 30.08.2002р.) доплати працівникам:
- кухарям, за роботу біля гарячих плит, за роботу, пов'язану з обрізанням м'яса, риби, чистки і різання цибулі 4% від тарифної ставки, відповідно до атестації робочих місць;
 - машиністу з ремонту і прання спецодягу (білизни) 4% від тарифної ставки відповідно атестації робочих місць даних працівників.
 - помічникам вихователів за роботу з миючими та дезінфікуючими засобами доплата 10% від тарифної ставки.
- 5.1.15. Організувати систематичну роботу для забезпечення підвищень кваліфікації і перепідготовки педагогічних кадрів з виплатою відряджень згідно кошторису.
- 5.1.16. Забезпечити своєчасне і правильне встановлення і виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорії, звань, тощо (п.6 Інструкції «Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти»).
- 5.1.17. Виплачувати педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст.57 Закону України «Про освіту»).
- 5.1.18. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належить йому від закладу, проводиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (ст.117 КЗпП України).

5.2. Колективна організація зобов'язується:

- 5.2.1. Здійснювати контроль за своєчасним уведенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації та нормуванні праці, розподілення педагогічного навантаження, дотриманням в установах і закладах освіти трудового законодавства.

- 5.2.2. Сприяти в наданні працівникам установи необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.
- 5.2.3. Порухувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно діючого законодавства осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосуються оплати праці (ст.ст.45,141,147-1 КЗпП України, ст.36 Закону України «Про оплату праці», ст.18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).
- 5.2.4. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії з трудових спорів (ст.226 КЗпП України).

5.3. Сторони Колективного договору домовились:

- 5.3.1. У межах повноважень в установленому порядку опрацьовувати проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників освіти.
- 5.3.2. Спільно здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати.
- 5.3.3. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам ЗДО №12.
- 5.3.4. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та Колективного договору роботодавцем і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

РОЗДІЛ VI Охорона праці

6.1. Адміністрація зобов'язується:

- 6.1.1. Забезпечити дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», інших нормативних актів завдяки впровадженню системи управління охорони праці (призначення відповідальних осіб, розробка та затвердження інструкцій і положень, проведення обстеження та оцінки умов праці, усунення причин травматизму, забезпечення належного утримання будівель, споруд тощо). (ст.13 Закону України «Про охорону праці»).
- 6.1.2. Забезпечити своєчасну розробку і виконання Комплексних заходів (додаток 2) щодо досягнення встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму. (ст.20 Закону України «Про охорону праці»).
- 6.1.3. Проводити навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека, електробезпека) працівників закладу.
- 6.1.4. Організувати роботу комісії з перевірки готовності закладу до нового навчального року та до роботи в осінньо-зимовий період.
- 6.1.5. Організувати роботу щодо огляду будівель, споруд та інженерних мереж відносно їх подальшої надійної і безпечної експлуатації. При виявленні їх незадовільного стану терміново вживати відповідних заходів, звертатися до спеціалізованих організацій, що мають право на обстеження та паспортизацію вказаних об'єктів, до Управління освіти
- 6.1.6. Зберігати за працівниками на час проходження ними медичного огляду місця роботи, середній заробіток. (ст.17 Закону України «Про охорону праці»).
- 6.1.7. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до визначення їх в установленому порядку особами з інвалідністю. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити відповідно до методичних рекомендацій його перепідготовку та працевлаштування. (ст.9 Закону України «Про охорону праці»).

- 6.1.8. Забезпечити обов'язкову участь представника ПК у розслідуванні нещасних випадків.
- 6.1.9. Брати участь у громадських оглядах-конкурсах з питань охорони праці та підготовки ЗДО №12 до нового навчального року.
- 6.1.10. Забезпечувати контроль за станом пожежної безпеки в ЗДО №12, виконанням Правил пожежної безпеки для навчальних закладів та установ системи освіти України, затверджених наказом МОНУ від 15.08.2016 №974.
- 6.1.11. Сприяти атестації робочих місць згідно постанови Кабінету Міністрів України №442 від 01.08.1992 р. за умови фінансування.
- 6.1.12. За наявності коштів забезпечити виділення їх частини на проведення профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці».

6.2. Колективна організація зобов'язана:

- 6.2.1. Забезпечити активну участь представників Колективного комітету ЗДО № 12 у розв'язанні питань охорони праці, соціального страхування в рішенні питань створення безпечних умов праці, запобігання випадкам травматизму і захворювань, оздоровлення та працевлаштування у разі погіршення стану здоров'я працівників.
- 6.2.2. Захищати права працівників ЗДО № 12 на безпечні умови праці. У разі виникнення небезпеки для життя і здоров'я працівників вимагати припинення відповідних робіт.
- 6.2.3. Сприяти керівництву, колективній організації та державним органам у вжитих заходів по забезпеченню виконання в ЗДО №12 вимог законодавства України про охорону праці та здоров'я.
- 6.2.4. Вносити пропозиції Адміністрації ЗДО №12 про заохочення посадових осіб та працівників ЗДО №12, а також стимулювати їх, за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів, спрямованих на поліпшення умов і охорони праці з урахуванням можливостей Колективної організації.
- 6.2.5. При заохоченні працівників ЗДО №12 враховувати виконання ними норм і правил охорони праці і техніки безпеки при виконанні трудових обов'язків.
- 6.2.6. Вносити пропозиції для запобігання виникненню можливих аварійних ситуацій, виробничого травматизму і професійних захворювань.
- 6.2.7. Не рідше ніж двічі на рік (листопад, травень) виносити на обговорення трудового колективу результати спільної роботи щодо забезпечення контролю за охороною праці.

6.3. Сторони домовилися:

- 6.3.1. Забезпечувати спільний ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо умов праці та навчання, виконання заходів соціального захисту працюючих відповідно до положень Колективного договору.
- 6.3.2. Установлювати доплати працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці.
- 6.3.3. Надавати щорічні додаткові відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці.

6.4. Працівники ЗДО №12 зобов'язані:

- 6.4.1. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку вихованців, оточуючих людей в процесі роботи або під час знаходження на території.
- 6.4.2. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з устаткуванням і ТЗН, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.
- 6.4.3. Проходити в установленому чинним законодавством і керівництвом ЗДО №12 порядку попередні та періодичні медогляди.

- 6.4.4. негайно повідомляти про небезпеку або нещасний випадок керівника ЗДО №12 або іншу службову особу; вживати заходів щодо їх попередження, ліквідації, надавати першу допомогу постраждалим.
- 6.4.5. Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення вимог зазначених у цьому розділі Колективного договору.

РОЗДІЛ VII ПРАВОВИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

7.1. Адміністрація зобов'язується:

- 7.1.1. Контролювати виплату педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст.57 Закону України «Про освіту»).
- 7.1.2. Контролювати надання всім категоріям працівників матеріальної допомоги в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), преміювати відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого у кошторисі, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року №1298 зі змінами та доповненнями.
- 7.1.3. Надавати працівникам необхідні документи для пред'явлення їх у пенсійний фонд.
- 7.1.4. Сприяти забезпеченню молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками за наявності коштів.
- 7.1.5. Забезпечити розгляд заяв, скарг, звернень, подань працюючих в ЗДО, вживати заходів для усунення причин, що їх викликають.
- 7.1.6. Контролювати беззаперечне дотримання вимог чинного законодавства щодо недопущення відрахувань із заробітної плати в разі звільнення працівника до закінчення робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки, якщо він звільняється з роботи у зв'язку з :
- ✓ відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов праці;
 - ✓ змінами в організації виробництва та праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні установ, скороченні чисельності або штату працівників;
 - ✓ виявленню невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають даній роботі;
 - ✓ нез'явленням на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
 - ✓ направленням на навчання;
 - ✓ виходом на пенсію;
 - ✓ призовом на військову службу;
 - ✓ переведенням працівника за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду.

7.2. Колективна організація зобов'язується:

- 7.2.1. Активізувати участь у громадському та колективному житті працівників закладу.
- 7.2.2. Посилити особисту відповідальність стосовно питань захисту порушених законних прав і інтересів членів колективу.
- 7.2.3. Проводити роз'яснювальну роботу в трудовому колективі щодо конституційних прав та гарантій працюючих, а також методів і форм їх захисту.

- 7.2.4. Свчасно доводити до відома трудового колективу зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів членів профспілки.
- 7.2.5. Забезпечити вивчення питань трудового законодавства, у тому числі про порядок розгляду трудових спорів.
- 7.2.6. За бажанням працівників організувати проведення «днів здоров'я», виїзди на природу. Організувати роботу «групи здоров'я» та інших культурно-масових та спортивно-оздоровчих заходів.
- 7.2.7. Організувати сімейні вечори, вечори відпочинку, присвячені святам та корпоративним традиціям.

РОЗДІЛ VIII ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОЛЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

8.1.Адміністрація зобов'язується:

- 8.1.1. Надавати колективній організації всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього Колективного договору, сприяти реалізації права колективної організації із захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників.
- 8.2.2. Безоплатно надавати колективній організації обладнане приміщення, засоби зв'язку, сейф, оргтехніку, канцтовари, для забезпечення його діяльності, приміщення для проведення зборів, засідань тощо.
- 8.2.3. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб закладу (харчоблок, медичний кабінет) для здійснення наданих колективній організації прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, виконанням Колективного договору.
- 8.2.4. Сприяти діяльності колективній організації щодо захисту соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників закладу освіти, дотриманню прав і гарантій, передбачених Конституцією України, Законом, їх права та гарантії діяльності", актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної організації праці.

РОЗДІЛ ІХ КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

9.1.Сторони зобов'язуються:

- 9.1.1. Контроль за ходом виконання Колективного договору здійснювати не менше двох разів на рік спільною комісією, сформованою сторонами, які уклали договір (Закон України «Про колективні договори та угоди»).
- 9.1.2. Аналізувати стан виконання Колективного договору, заслуховувати звіти керівника закладу та голови ГКО про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу та на засіданні колективної організації.
- 9.1.3. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.
- 9.1.4.Сторони, які уклали Колективний договір, несуть безпосередню відповідальність за виконання взятих зобов'язань.
- 9.1.5. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення виконання умов даного Колективного договору, притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

9.2. Порядок внесення змін чи доповнень до Колективного договору:

9.2.1. У період дії Колективний договір або його окремі положення можуть бути змінені або доповнені тільки за взаємною згодою сторін після проведення переговорів. Жодна зі Сторін не може в односторонньому порядку змінювати положення Колективного договору.

9.2.2. Пропозиції однієї Сторони щодо внесення змін та доповнень починаються не пізніше десятого дня з моменту отримання пропозицій щодо внесення змін чи доповнень до Колективного договору.

9.2.3. Сторони вступають у переговори по укладанню нового Колективного договору не раніше 3-х місяців і не пізніше 1-го місяця до закінчення терміну дії цього Колективного договору.

Колективний договір підписали:



Директор ЗДО №12 Голова КО ЗДО №12


 Наталія ДЯЧЕНКО

«07» січня 2025р.

 О.М. Васілівецька

«07» січня 2025р.

ПОГОДЖЕНО

Колективною організацією
ЗДО №12 «Ромашка»
Протокол № 3
Від 07.01.2025 року
 О.М. Васілівецька

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор закладу дошкільної
освіти №12 «Ромашка»
Наталія ДЯЧЕНКО
07.01.2025 року

ПОЛОЖЕННЯ

**про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам
закладу дошкільної освіти (ясел – садка) №12 «Ромашка»
Ніжинської міської ради Чернігівської області**

I. Загальні положення

- 1.1. Положення складене на підставі абзацу 9 частини першої 1.2. статті 57 Закону України «Про освіту», постанов Кабінету Міністрів України №898 від 05.06.2000р., №78 від 31.01.2001р., №1222 від 19.08.2002р. з метою стимулювання творчої, сумлінної праці, педагогічного новаторства.
- 1.2. Щорічна грошова винагорода – це самостійний вид матеріального заохочення педагогічних працівників, тому Положення про надання щорічної грошової винагороди, на відміну від Положення про преміювання працівників, поширюється лише на педагогічних працівників навчального закладу. Воно діє протягом чинності зазначених вище законодавчих і нормативно-правових актів, з урахуванням специфіки навчального закладу, може включати в себе додаткові критерії, крім визначених у пункті 2 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898.
- 1.3. При прийнятті Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України рішень про зміну умов чи системи оплати праці і матеріального стимулювання праці працівників освіти до нього вносяться відповідні зміни за погодженням з колективною організацією закладу.
- 1.4. Персональна відповідальність за дотримання цього Положення покладається на керівника, а громадський контроль за його дотриманням - на колективну організацію навчального закладу.
- 1.5. Рішення про надання щорічної грошової винагороди керівнику навчального закладу приймає вище стояча організація (п.4 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898) за Положенням, затвердженим її керівником за погодженням з відповідною колективною організацією.

**II. Умови та показники для надання щорічної грошової
винагороди педагогічним працівникам**

- 2.1. Право на винагороду мають всі працівники закладу за виключенням тих, які:
 - працюють за сумісництвом;
 - мають не зняте дисциплінарне стягнення;
 - перебували в трудових відносинах, але протягом відповідного періоду з різних

- причин жодного дня не працювали (непрацездатність, тощо);
 - особам звільненим за особистим бажанням і за порушення трудової дисципліни;
 - несумлінне ставлення до своїх функціональних обов'язків;
- 2.2 Розмір винагороди кожному працівнику визначається на спільному засіданні керівництва закладу та колективної організації.
- 2.3. При визначенні розміру винагороди враховується:
- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;
 - дотримання вимог законодавства про працю, правил з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативно-правових актів, що регламентують його трудову діяльність;
 - постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, загальної культури;
 - забезпечення умов для засвоєння вихованцями, вимог щодо змісту, рівня та обсягу освіти, сприяння розвитку здібності дітей;
 - утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі, правди, справедливості, доброти, гуманізму, працелюбства, поміркованості та інших добродійностей;
 - виховання у дітей поваги до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та звичаїв;
 - додержання педагогічної етики, моралі, гідності дитини;
 - захист дітей, від будь-яких форм фізичного впливу або психічного насильства.
 - висока результативність у навчанні і вихованні дітей;
 - використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання;
 - створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання дітей;
 - проведення ефективної гурткової роботи з дітьми, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
 - організація спільної роботи педагогічної і батьківської громадськості щодо покращення навчання і виховання дітей;
 - налагодження співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами, центрами художньої і технічної творчості;
 - активна громадська робота і т. п. (Оскільки грошова винагорода віднесена до фонду оплати праці, то конкретний перелік показників для надання щорічної грошової винагороди визначається власником або уповноваженим ним органом (керівником), виходячи із специфіки, умов і завдань навчального закладу чи установи освіти, та за погодженням з колективною організацією, як це передбачено ст.12 КЗпП України при укладанні колективного договору).

III. Порядок надання щорічної грошової винагороди

- 3.1. Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці працівників навчального закладу чи установи освіти.
- 3.2. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) і обчислюється з урахуванням доплат до заробітної

плати за категорію, що мають педагоги відповідно атестації:

- звання «вихователь -методист»:

- 3.3. Грошова винагорода відповідно до цього Положення видається педагогічним працівникам на підставі наказу керівника навчального закладу і може виплачуватися до закінчення календарного року, наприклад, до Дня вчителя.
- 3.4. Конкретний розмір грошової винагороди кожному педагогічному працівнику встановлюється за погодженням з колективним комітетом в залежності від його особистого внеску в підсумки діяльності навчального закладу .
- 3.5. Нарахування і виплата грошової винагороди провадиться бухгалтерією відповідного навчального закладу чи централізованою бухгалтерією органу управління освіти.
- 3.6. Працівникам, які поступили на роботу в навчальний заклад протягом року в порядку переводу, до трудового стажу включається попередня педагогічна робота в іншому навчальному закладі, що дає право на щорічну грошову винагороду в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.
- 3.7. Щорічна грошова винагорода може бути виплачена також педагогічним працівникам навчального закладу, які пропрацювали неповний календарний рік і звільнилися з роботи з поважних причин: перехід в інший навчальний заклад управління освіти, виходом на пенсію (по старості, по інвалідності), народженням дитини, вступом до вищого навчального закладу, навчанням на курсах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за направленням навчального закладу, переходом на виборну посаду.

Комплексні заходи щодо досягнення нормативів з охорони праці

№ з/п	Найменування заходів	Термін виконання	Відповідальний за виконання
1	Проведення навчання та інструктажів з охорони праці, виробничої санітарії, пожежної безпеки.	2 рази на рік	Завгосп
2	Здійснення контролю за дотриманням працівниками вимог інструкцій з охорони праці	Постійно	Директор Завгосп Колективна організація
3	Перевіряти робочий стан обладнання та засобів протипожежного захисту	2 рази на рік	Завгосп
4	Проведення огляду електроустаткування та забезпечення шляхів евакуації в будівлі за планом.	Постійно	Завгосп
5	Свочасно готувати інвентар та сипучі матеріали для боротьби з ожеледицею взимку	Жовтень	Завгосп
6	Отримання миючих та знешкджуючих засобів.	Постійно	Завгосп
7	Організація профілактичних медичних оглядів	2 рази на рік	Директор Медична сестра
8	Укомплектування аптечок	2 рази на рік	Медична сестра

ДИРЕКТОР ЗДО №12

 Наталія ДЯЧЕНКО

ГОЛОВА ГКО № 12

 Васілівецька О.М.

Пронумеровано, прошнуровано

та скріплено печаткою 18 аркушів

всім надіють

Директор  Наталія ДЯЧЕНКО





УКРАЇНА
ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСТЬ
НІЖИНСЬКА МІСЬКА РАДА
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

пл. імені Івана Франка, 1, м. Ніжин, 16600, тел. (04631)7-12-59, e-mail: post@nizhynrada.gov.ua
сайт: <https://nizhynrada.gov.ua> код згідно з ЄДРПОУ 04061783

04.03.2025 № 01.1-24/6-551

На № 15 від 17.02.2025

Директору закладу дошкільної
освіти (ясла-садок) №12 «Ромашка»
Ніжинської міської ради
Наталії ДЯЧЕНКО

Про повідомну реєстрацію
колективного договору

Повідомляємо, що колективний договір закладу дошкільної освіти (ясла-садок) №12 «Ромашка» Ніжинської міської ради Чернігівської області на 2025-2029 роки, схвалений на загальних зборах трудового колективу ЗДО №12 «Ромашка» (протокол №3 від 07.01.2025 року), який надійшов 17.02.2025 року за вхідним №6-551/01.1-24, відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою КМУ від 13.02.2013 року №115 (в редакції постанови КМУ від 21.08.2019 року №768) зареєстрований виконавчим комітетом Ніжинської міської ради Чернігівської області 04 березня 2025 року за № 16.

При цьому, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 року №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» рекомендуємо врахувати наступне.

1. Розділ I «Загальні положення», пункт 1.2.1. – врахувати та відкоригувати назву «Галузева угода між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки».

2. Розділ III «Режим робочого часу», пункт 3.1.2 – врахувати норму статті 51 КЗпП України щодо скороченого робочого часу для працівників віком 16-18 років – 36 годин на тиждень.

3. Розділ IV «Час відпочинку»:

- пункт 4.1.3. – врахувати норми законодавства щодо надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати за їх бажанням згідно статті 25, 26 Закону України «Про відпустки», статті 84 КЗпП; надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця чинним законодавством не передбачено;

- пункт 4.1.5. – врахувати, що «машиністу із прання та ремонту спецодягу (білизни)» може надаватись щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (стаття 7 Закону України «Про відпустки») на підставі Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 (Список 1);

- пункт 4.1.7. – врахувати норму частини третьої статті 10 Закону України «Про відпустки» щодо загальної тривалості щорічних основної та додаткових відпусток, яка не може перевищувати 59 календарних днів.

Перший заступник міського
голови з питань діяльності
виконавчих органів ради



Федір ВОВЧЕНКО