

НАПИС

ПРО ПОВІДОМНУ РЕЄСТРАЦІЮ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
ЗАРЕЄСТРОВАНО ВИКОНКОМОМ УЖГОРОДСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між роботодавцем закладу дошкільної освіти №20
комбінованого типу і виборним органом первинної
профспілкової організації закладу дошкільної освіти №20
комбінованого типу
на 2019-2024 рр.

Реєстровий номер: 15 від 04.02.2019 р.

Примітка або рекомендації реєструючого органу - відсутні

Заступник міського голови

М.П.



О.БІЛАК

Директор ЗДО №20
Голова ПРВНЮ ЗДО №20

М.Д. Кобач
М.С. Брехт



УЖГОРОДСЬКА МІСЬКА РАДА
ЗАКЛАД ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ № 20 КОМБІНОВАНОГО ТИПУ

Ужгородської міської ради Закарпатської області
вул. Вілмоша Ковача, 23, м. Ужгород, Закарпатська обл., 88000., тел.: 2-54-39;
web-сайт: dnz20@uzgorod.ucoz.ua; e-mail: dnz20_uzhgorod@meta.ua; код ЄДРПОУ 34888480

ЗДО №20 комбінованого типу
від 20.12.2018

Міському голові
п. Андрієву Б.Є

Присутні: 57 чоловік

Відсутні: 0

Голова: Ертел М.С.

Секретар: Ватаз Н.Б.

ЗАЯВА

Запрошені: Ковач М.Д. – директор ЗДО №20

Роботодавець та виборний орган первинної профспілкової організації ЗДО №20 комбінованого типу просить Вас провести повідомну реєстрацію Колективного договору між роботодавцем та ВОППО ЗДО №20 комбінованого типу на 5 років прийнятому на зборах працівників 20.12.2018 року.

Виступили:

Ігнатик Д.М., яка запропонувала подати на реєстрацію колективний договір без зауважень.

Уважалися:

Подати на реєстрацію колективний договір між роботодавцем ЗДО № 20 та ВОППО ЗДО №20 особі директора Ковач Марії Дмитрівни.

Директор ЗДО №20
Голова ВОППО ЗДО №20

М.Д. Ковач
М.С.Ертел

Оригінал протоколу підписали:

Голова ВОППО ЗДО №20

Секретар ВОППО ЗДО №20



УЖГОРОДСЬКА МІСЬКА РАДА
ЗАКЛАД ДОСЛІДПЬНОЇ ОБСЛУГИ № 20 КОМБІНОВАНОГО ТИПУ

Витяг з протоколу №2
засідання зборів працівників
ЗДО №20 комбінованого типу
від 20.12.2018

Присутні : 57 чоловік

Відсутні : 4

Голова : Ертел М.С.

Секретар : Ватах Н.Б.

Запрошені: Ковач М.Д. – директор ЗДО №20

Слухали:

Голову ВОППО Ертел М. С. , яка ознайомила присутніх з колективним договором між роботодавцем ЗДО № 20 в особі директора Ковач Марії Дмитрівни та ВОППО ЗДО№20


Виступили:


Ігнатик Л.М., яка запропонувала подати на реєстрацію колективний договір без зауважень.

Ухвалили:

Подати на реєстрацію колективний договір між роботодавцем ЗДО № 20 в особі директора Ковач Марії Дмитрівни та ВОППО ЗДО№20 .

Оригінал претоколу підписали:

Голова ВОППО ЗДО №20  М.С.Ертел

Секретар ВОППО ЗДО №20  Н.Б. Ватах



УЖГОРОДСЬКА МІСЬКА РАДА
ЗАКЛАД ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ № 20 КОМБІНОВАНОГО ТИПУ

Ужгородської міської ради Закарпатської області

вул. Вілмоша Ковача, 23, м. Ужгород, Закарпатська обл., 88000., тел.: 2-54-39;

web-сайт: dnz20@uzgorod.ucoz.ua; e-mail: dnz20_uzhgorod@meta.ua; код ЄДРПОУ 34888480



КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між роботодавцем
закладу дошкільної освіти № 20
комбінованого типу
і виборним органом первинної
профспівкової організації ЗДО № 20
комбінованого типу
на 2019-2024 роки

Розділ I.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Визначаючи колективний договір локальним нормативним актом, на підставі якого регулюються соціально-економічні, виробничі і трудові відносини, сторони домовились про наступне:

1. Колективний договір укладено на 5 років.
2. Колективний договір схвалено загальними зборами працівників, протокол № 2_ від 20.12.2018 р. і набуває чинності з дня його підписання.
3. Колективний договір діє до прийняття нового.
4. Сторонами колективного договору є:
 - роботодавець ЗДО № 20 в особі директора Ковач Марії Дмитрівни, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження;
 - виборний орган первинної профспілкової організації, який відповідно до ст. 247 КЗпП України, ст. 37 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" представляє інтереси працівників ЗДО № 20 у галузі виробництва, праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.
5. Роботодавець ЗДО №20 визнає ВОППО єдиним повноважним представником всіх працівників ЗДО № 20 у колективних переговорах.
6. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів щодо укладання колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань соціально-економічних і трудових відносин.
7. Колективний договір укладений згідно з чинним законодавством.
8. Положення колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання роботодавцем, працівниками і ВОППО.
9. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників установи.
10. Зміни та доповнення до колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору, та з ініціативи однієї зі сторін після проведення переговорів й досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників.
11. Пропозиції кожної зі сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору розглядаються спільно, відповідні рішення приймаються у п'ятиденний строк з дня їх отримання іншою стороною.
12. Жодна зі сторін, що уклала колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.
13. Переговори щодо укладання нового колективного договору на наступний термін починаються не пізніше як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору.

14. Після схвалення проекту колективного договору уповноважені представники сторін у термін 2 тижні підписують колективний договір.

Після підписання колективний договір спільно подається доповідної реєстрації у місцеві органи державної виконавчої влади.

Через 5 днів після реєстрації колективний договір доводиться до відома профспілкового комітету, працівників установи.

Розділ II.

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Роботодавець зобов'язується:

1. Забезпечити ефективну діяльність ЗДО № 20, виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціональне використання спеціальних коштів для підвищення результативності роботи ЗДО № 20, поліпшення становища працівників.
2. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази ЗДО № 20, створення оптимальних умов для організації навчально-виховного процесу.
3. Застосовувати засоби матеріального й морального стимулювання якісної праці, регіонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання і т.п.
4. Забезпечити розробку посадових інструкцій для всіх категорій працівників установи.
5. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації у колективі та професійному зростанню.
6. 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.
7. Звільнення працівників за ініціативою роботодавця здійснювати за попереднім погодженням із ВОППО згідно з чинним законодавством.
8. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із зменшенням обсягу роботи, скороченням чисельності або штату здійснювати лише після закінчення навчального року.
9. Протягом двох днів з часу одержання інформації доводити до відома членів працівників нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.
10. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата вартості проїзду, виплата добових, стипендій тощо).

11. Включати представника ВОППО до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.
12. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.
13. Упереджувати виникнення індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення забезпечити вирішення згідно з чинним законодавством.

Виборний орган первинної профспілкової організації зобов'язується:

1. Роз'яснювати працівникам зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права та обов'язки.
2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.
3. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілу навчального навантаження.
4. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.

Сторони домовились про:

Встановлення в установі п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями в суботу і неділю.

Розділ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Роботодавець зобов'язується:

1. Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників лише після попереднього проведення переговорів з ВОППО - не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів (п. 4.1.8. Галузевої угоди).
2. Не допускати економічно не обґрунтованого скорочення груп, робочих місць.
3. При виникненні необхідності звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України):
 - здійснювати звільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення і т. д.
 - повідомляти не пізніше як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості (п. 5 ст. 20 Закону України "Про зайнятість")
 - направляти на професійну підготовку перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання.
4. Надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення вільний час (15 годин на тиждень) у межах робочого часу для пошуку нової роботи.

Виборний орган первинної профспілкової організації зобов'язується:

1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.
2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. 42. КЗпП України. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок, які мають дітей віком до 3 років, одиноких матерів за наявності дитини до 15 років або дитини-інваліда.
3. Не знімати з профспілкового обліку вивільнених працівників до моменту їх працевлаштування (крім випадків подання особистої заяви про зняття з обліку).

Сторони домовились:

1. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також:
 - особам перед пенсійного віку;
 - працівникам, в сім'ях яких є особи, що мають статус безробітних тощо.Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

Розділ IV.

РОБОЧИЙ ЧАС РЕЖИМ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ.

Роботодавець зобов'язується:

1. Не допускати відволікання працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).
2. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише з дозволу профкому з оплатою її у відповідному розмірі.
3. У разі запровадження в установі чергування завчасно узгоджувати з ВОППО графіки роботи, порядок і розміри компенсації, доплати.
4. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.
5. Компенсувати роботу у святковий (неробочий) день згідно з чинним законодавством.
6. Установити, що робочий час педагогічних працівників не повинен перевищувати 30 годин на тиждень.
7. Запроваджувати підсумований облік робочого часу для працівників, умови роботи яких неможливі з додержанням щоденної або щотижневої тривалості робочого часу (чергових, сторожів, робітників, зайнятих обслуговуванням котелень).

8. Залучати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників лише за їх згодою.
9. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.
10. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.
11. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.
12. Створити умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.
13. Забезпечити відповідно до санітарно-гігієнічних норм температурний, повітряний світловий і водний режими в закладі.
14. Затверджувати кошторис доходів та видатків, а також штатний розпис ДНЗ за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (п.5.3.3. Галузевої угоди).

Виборний орган первинної профспілкової організації зобов'язується:
Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про працю.

Розділ V.

ОПЛАТА ПРАЦІ.

Роботодавець зобов'язується:

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

1. Відповідно до ст. 15 Закону України "Про оплату праці" погоджувати з виборним органом первинної профспілкової організації умови оплати праці в установі.

2. Виплачувати працівникам установи заробітну плату у грошовому вираженні за місцем роботи двічі на місяць: аванс - 13 числа, остаточний розрахунок - 28 числа.

3. Заробітну плату за період відпустки виплачувати за три дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України).

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

5. Забезпечити встановлення й виплату мінімальної заробітної плати відповідно до законодавства.

6. Забезпечити оплату праці за заміну тимчасово відсутніх працівників у повному обсязі у зв'язку з їх відпусткою (п. 6.1.12 Галузевої угоди).

7. Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводиться з незалежних від працівників причин, із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи відповідно до їх функціональних обов'язків.

8. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з установленим при тарифікації, відповідно до п. 76. Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти оплачувати до кінця навчального року.

9. Роботу вихователів, помічників вихователів ЗДО № 20, які залишаються працювати на другу зміну з причин невиходу на роботу змінника, або коли батьки не своєчасно забирають дітей з дошкільної установи й робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи, оплачувати як надурочну.

10. За час простою не з вини працівника оплачувати в розмірі не менше ставки (посадового окладу) (п. 8.18. Галузевої угоди).

11. Забезпечити своєчасне і правильне встановлення і виплат 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).

12. Забезпечити встановлення і виплату доплат за перевищення планової наповнюваності груп вихователям, вчителям-логопедам, тифлопедагогу, музичним керівникам, інструктору з фізкультури, помічникам вихователів, санітаркам-няням закладу дошкільної освіти (п. 102 "Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти")

13. Передбачити у кошторисі установи:

- видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, стимулювання творчої праці й педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників в розмірі 2 % (п. 3. Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти)
 - видатки на надбавки працівникам за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, за складність, напруженість в роботі (п. 3 постанови Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2001 р. № 134, п. 52. Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти)
14. Виплачувати педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст. 57. Закону України "Про освіту").
15. Надавати педагогічним працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань у розмірі 50 % за рахунок власних коштів установи (ст. 57 Закону України "Про освіту").
16. Надавати педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі посадового окладу відповідно до положення погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації.

Виборний орган первинної профспілкової організації зобов'язується:

1. Здійснювати контроль за дотриманням в установі законодавства про оплату праці.