

ЗАРЕЄСТРОВАНО

Виконавчим комітетом

Гадяцької міської ради

від «30» листопада 2020 р. № 39

Реєстраційний № 15

Міський голова

В.О.Нестеренко

СХВАЛЕНО

на загальних зборах первинної
профспілкової організації
комунальної установи «Гадяцький
центр професійного розвитку
педагогічних працівників»
Гадяцької міської ради Полтавської
області «16» листопада 2020 року
Протокол № 2 від 16.11.2020

Профспілковий організатор
Гадяцького ЦПРГП
Т.П.Аколович

**Колективний договір
між адміністрацією та трудовим
колективом в особі первинної профспілкової організації
комунальної установи «Гадяцький центр професійного
розвитку педагогічних працівників»
Гадяцької міської ради Полтавської області
на 2020-2023 роки**

м. Гадяч
2020

I. Загальні положення

Колективний договір є нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин між адміністрацією і трудовим колективом в особі первинної профспілкової організації комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області (далі – Гадяцький ЦПРПП).

Визначаючи колективний договір, сторони домовились про наступне:

1.Цей колективний договір (далі – Договір) укладено між адміністрацією в особі директора Гадяцького ЦПРПП та трудовим колективом в особі первинної профспілкової організації Гадяцького ЦПРПП відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності», Генеральної угоди, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016 -2020 роки (зі змінами у редакції від 19.04.2018), законів про освіту, інших нормативних актів України.

2. Сторонами Договору є:

адміністрація в особі директор Гадяцького ЦПРПП Майбороди Сергія Миколайовича;

уповноважений трудового колективу в особі профспілкового організатора Гадяцького ЦПРПП Аколович Тетяни Петрівни.

3.Договір схвалено загальними зборами первинної профспілкової організації комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області 16 листопада 2020 року (Протокол № 2 від 16.11.2020).

4.Колективний договір укладено на 2020-2023 роки. Він набирає чинності з дня його реєстрації і діє до укладення нового. Сторони домовилися, що після закінчення встановленого строку договору, він діятиме до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть чи не продовжать строк дії чинного. У випадку зволікання з укладанням нового Договору, внесенням змін чи доповнень до нього в обумовлені терміни, недотримання його положень однією з сторін, за ініціативою іншої сторони будуть вживатись заходи щодо притягнення до відповідальності винних в цьому осіб згідно з чинним законодавством.

5.Сторони визнають повноваження одна одної і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

6.Первинна профспілкова організація Гадяцького ЦПРПП бере на себе зобов'язання сприяти ефективній роботі властивими профспілці методами, усвідомлюючи відповідальність за реалізацію спільних з директором

Гадяцького ЦПРПП цілей та необхідність підвищення якості та результативності праці.

7.Директор Гадяцького ЦПРПП бере на себе зобов'язання дотримуватися вимог чинного законодавства України, зокрема законодавства про колективні договори і угоди, про працю, про освіту та виконувати зобов'язання цього договору. Якщо порушення трудових і соціально-економічних прав працівників, невиконання зобов'язань буде зумовлено непередбаченими обставинами, директор установи звільняється від відповідальності за умови повідомлення первинної профспілкової організації Гадяцького ЦПРПП про виникнення цих обставин.

8.Колективний договір укладено на двосторонній основі відповідно до законів України: «Про колективні договори і угоди», «Про освіту», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Кодексу законів про працю України, інших нормативних актів, Генеральної угоди, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки, обласної і місцевої галузево-територіальної угод між органами управління освітою та виборними органами територіальних організацій Профспілки працівників освіти і науки України.

Його положення і норми діють безпосередньо та є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування й вирішення питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, що є предметом цього договору.

9.Зміни й доповнення до Договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Галузевої угоди, що є предметом колективного договору, та з ініціативи однієї зі сторін після проведення переговорів (консультацій) і досягнення згоди й набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) первинної профспілкової організації Гадяцького ЦПРПП.

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

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

11.Сторони вступають у переговори з укладання нового Договору не пізніше, ніж за 3 місяці до закінчення строку дії договору, на який він укладався.

Зацікавлена Сторона письмово повідомляє іншу Сторону про початок проведення переговорів.

12. Дія Договору поширюється на всіх працівників Гадяцького ЦПРПП.

13. Положення цього Договору діють безпосередньо і є обов'язковими для адміністрації і трудового колективу Гадяцького ЦПРПП.

14. Невід'ємною частиною договору є додатки до нього.

15. Після схвалення проєкту Договору уповноважені представники у п'ятиденний термін підписують колективний договір.

16. Після підписання Договору він подається для реєстрації до Гадяцької міської ради.

II. Зайнятість та соціальний захист від безробіття

Адміністрація зобов'язується:

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.

2. Зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників проводити після вироблення спільних рішень з профспілковим комітетом шляхом попереднього проведення переговорів (консультацій) – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.

3. Надавати працівникам в особливих випадках (хворий член сім'ї, немічні старі батьки, дитина-інвалід, підтверджені медичними висновками і т.д.) працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу без будь-яких обмежень трудових прав працівника, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором.

4. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів в установі.

5. Звільнення працівників за ініціативою адміністрації здійснювати згідно з чинним законодавством.

6. При прогнозуванні масового вивільнення працівників (до 10 % від загальної чисельності працюючих) розробити та реалізувати узгоджену з уповноваженим трудового колективу програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити.

7. При виникненні необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України:

- повідомляти не пізніше як за 2 місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників;

- вивільнення здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити працівників роботою на іншому робочому місці, в тому числі за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення і т.д.

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

8. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім випадків передбачених законодавством, надається членам Профспілки працівників освіти і науки України.

9. Не допускати звільнення з ініціативи директора або засновника (Гадяцька міська рада) профспілкового організатора первинної профспілкової організації Гадяцького ЦПРПП під час виконання ним повноважень (крім випадків повної ліквідації установи, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваним роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи).

10. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.

11. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Гарантії, визначені у частині першій цього пункту, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими (ст. 119 КЗпП України).

12. 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.

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

Первинна профспілкова організація 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.

3.Надавати матеріальну допомогу вивільнюваним працівникам за рахунок коштів профспілкового бюджету у розмірі визначеному рішенням первинної профспілкової організації.

4.Забезпечувати захист вивільнених працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважно права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП.

5.Не допускати звільнення за ініціативи адміністрації вагітних жінок та тих, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – ст. 179) одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації установи, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (ст. 184 КЗпП України).

6.Не знімати з профспілкового обліку вивільнених працівників до моменту їх працевлаштування (крім випадків подання особистої заяви про зняття з обліку).

III.Виробничі та трудові відносини

Адміністрація зобов'язується:

1.Забезпечувати ефективну діяльність Гадяцького ЦПРПП, виходячи з фактичних обсягів фінансування, створення оптимальних умов для роботи працівників.

2.Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих.

3.Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.

4.До початку роботи працівника за укладеним договором роз'яснити під розписку його права, функціональні обов'язки, інформувати про умови праці, права відповідно до чинного законодавства і даного Договору.

5.Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці та умов застосування нових норм.

6.Запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці проводити згідно чинного законодавства та повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

7.Звільнення працівників за ініціативою директора Гадяцького ЦПРПП здійснювати за попереднім погодженням з профспілковим комітетом відповідно до вимог Кодексу законів про працю України.

8.Забезпечити своєчасне (щорічне) підвищення кваліфікації працівників, гарантуючи їм при цьому збереження місця роботи (посади) і проводити виплати передбачені законодавством (ст. 122 КЗпП України).

9.Включати уповноваженого трудового колективу в особі профспілкового організатора Гадяцького ЦПРПП до складу тарифікаційної комісії.

10.Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з уповноваженого трудового колективу в особі профспілкового

організатора Гадяцького ЦПРПП не пізніше 5 січня поточного року і доводити до відома працівників.

11.Повідомляти працівників про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

При складанні графіків відпусток враховувати сімейні обставини, особисті інтереси та можливості кожного працівника.

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

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

13.Надавати щорічну основну та додаткові відпустки працівникам тривалістю визначеною чинним законодавством (статті 6-8 Закону України «Про відпустки») у т.ч.:

щорічну додаткову відпустку працівникам, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах, за особливий характер праці, зокрема за роботу за комп'ютером (Позиція 58 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Списку № 1290-2 Постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» (Додаток 1).

14.За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (ст.19 Закону України «Про відпустки»).

15.Вагітним жінкам та жінкам, які мають дитину віком до 14 років, або дитину з інвалідністю, працівникам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, встановлювати на їх прохання неповний робочий день або тиждень, з оплатою пропорційно відпрацьованому часові (ст. 56 КЗпП України).

16.Дозволяти працівникам з педагогічною освітою поєднувати основну роботу з викладанням предметів у закладах освіти в межах 240 годин, що є суміщенням професій (посад), щоб це не перешкоджало виконанню посадових обов'язків визначених посадовими інструкціями.

17.Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

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

19.Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів.

20. За бажанням та при подачі заяви працівника в день його народження може бути надана відпустка без збереження заробітної плати на 1 день або оплачувана відпустка на 1 день за рахунок основної щорічної відпустки чи додатковий день відпочинку за рахунок раніше відпрацьованого часу.

21. У день проведення свята Першого дзвоника і свята Останнього дзвоника надавати працівникам, які мають дітей шкільного віку, відпустки без збереження заробітної плати на 1 день або оплачувані відпустки на 1 день за рахунок основної за бажанням працівника та при подачі ним відповідної заяви чи додатковий день відпочинку за рахунок раніше відпрацьованого часу.

22. Контрактну форму трудового договору застосовувати у відповідності з вимогами чинного законодавства.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

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

2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

3. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин організацій, нормування праці.

4. Активно і в повній мірі реалізовувати права, надані йому відповідно Типового положення про атестацію педагогічних працівників України.

5. Сприяти попередженню виникнення конфліктів.

Сторони Договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи необхідність покращення становища працівників, домовилися:

1. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи Гадяцького ЦПРПП.

2. Оперативно вживати заходів для усунення передумов виникнення індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення прагнути до врегулювання спору шляхом примирних процедур у порядку, визначеному чинним законодавством.

3. Встановити в установі п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями: субота та неділя. Режим роботи закладу 8.00-17.15 год.

Тривалість робочого тижня становить 40 годин, тривалість робочого дня 8 годин. Для працівників Гадяцького ЦПРПП встановлюється наступний режим роботи:

- початок роботи – 08.00 год.;

- перерва на відпочинок і харчування з 12.00 год. до 13.00 год.;

- закінчення роботи – 17.15 год. у п'ятницю – 16.00 год.

4. Час початку роботи, перерви і закінчення може бути змінено відповідно до діючого режиму роботи.

5. Згідно ст. 50 КЗпП України нормативна тривалість робочого часу для всіх працівників Гадяцького ЦПРПП не може перевищувати 40 годин на тиждень. Можливий особливий графік роботи окремих працівників в межах

даного обмеження, що встановлюється директором Гадяцького ЦПРПП за погодженням з працівниками.

6.Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину (окрім працівників з скороченою тривалістю робочого часу). У тих випадках, коли неробочому святковому дню передуює один або два вихідні дні, тривалість роботи не скорочується.

7.У зв'язку з виробничою необхідністю встановлений режим роботи може бути змінений на підставі наказу директора Гадяцького ЦПРПП з обов'язковим попередженням про це працівників.

8.Робота у вихідні дні забороняється, за винятком випадків, передбачених законодавством України. Така робота може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або грошовою компенсацією в подвійному розмірі.

9.При прийомі на роботу, а також під час дії трудового договору за угодою сторін може встановлюватися неповний робочий день з визначенням тривалості, режиму роботи і оплати праці пропорційно відпрацьованому часу.

10.Працівникам Гадяцького ЦПРПП щорічно надається основна відпустка тривалістю 42 календарних дні.

11.Черговість надання щорічних відпусток визначається графіком, який затверджується директором Гадяцького ЦПРПП. При складанні графіка враховуються інтереси Гадяцького ЦПРПП, особисті інтереси працівників і можливості для відпочинку.

12.Перенесення відпустки на інший час можливе тільки у випадках, передбачених законодавством і за згодою сторін. У разі перенесення щорічної відпустки, новий термін її надання встановлюється за угодою між працівником і директором Гадяцького ЦПРПП.

14.За бажанням працівника у випадку захворювання чи невикористання відпустки з інших поважних причин виплачувати йому грошову компенсацію за частину щорічної відпустки при умові, що тривалість фактично наданої працівникові щорічної відпустки не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

15.На прохання працівника щорічна відпустка може надаватися частинами за умови, що основна безперервна її частина складатиме не менше 14 календарних днів.

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

17.Відпустку без збереження заробітної плати за бажанням працівника в обов'язковому порядку надавати категорії осіб, перелік яких встановлено ст. 25 Закону України «Про відпустки».

18.За сімейними обставинами та з інших поважних причин надавати працівнику короточасні відпустки без збереження заробітної плати, загальна тривалість яких не перевищує 15 календарних днів на рік. Відпустки без збереження заробітної плати надавати лише за наявності особистої заяви працівника.

19. Інші види відпусток надаються працівникам відповідно до чинного законодавства України.

IV. Оплата праці

Адміністрація зобов'язується:

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

2. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в Договорі умови оплати праці.

3. Доводити до відома працівників розмір, порядок і термін виплати заробітної плати, умови згідно з якими можуть здійснюватись утримання із заробітної плати.

4. Забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати у межах фонду оплати праці у відповідності з професіями, кваліфікацією працівників, складністю та умовами виконуваної роботи. При цьому основна заробітна плата не може бути меншою встановленою законодавством України мінімальної заробітної плати.

5. Виплачувати заробітну плату грошовими знаками України двічі на місяць 14 та 28 числа. Розмір заробітної плати за першу половину місяця становить 60 % від тарифної ставки. Працівникам, які відпрацювали у першій половині місяця не всі робочі дні, суму заробітної плати за першу половину місяця визначають за фактично відпрацьованим часом.

На період дії тимчасового кошторису строки виплати заробітної плати можуть бути перенесені, за погодженням із первинною профспілковою організацією, про що видається наказ, з яким ознайомлюють всіх працівників.

6. Виплачувати працівникам:

- надбавку за вислугу років;
- допомогу на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки.

7. Затвердити попередньо погоджене первинною профспілковою організацією Положення про преміювання працівників комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (Додаток 2).

8. Працівникам Гадяцького ЦПРПП виплачувати премії залежно від їхнього особистого внеску до загальних результатів роботи в межах фонду преміювання та відповідних положень.

9. Заробітну плату за період відпустки виплачувати 1 раз не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки. У випадку несвоечасної виплати заробітної плати за час відпустки, щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період.

10. Здійснювати розрахунки виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати та збереження допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологах, виходячи із посадового окладу (ставка)

того місяця, в якому відбулася подія, пов'язана з відповідними виплатами з урахуванням постійних доплат і надбавок (постанови Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (зі змінами) та від 16.05.1995 № 34).

11.Працівникам Гадяцького ЦПРПП, які направлені у службове відрядження, оплату праці проводити у відповідності до чинного законодавства. Розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

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

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

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

2.Сприяти в наданні працівникам установи необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.

3.Порушувати питання щодо притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності, згідно із законодавством, осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці (ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

4.Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 226 КЗпП України).

5.Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в суді.

6.Звертатись до суду з заявами на захист трудових прав та інтересів членів профспілки.

7.Звертатись до прокурора з приводу порушення законності для перевірки ним виконання законів за заявами громадян та іншими повідомленнями (ст. 19 Закону України «Про прокуратуру»).

8.Повідомляти про всі факти порушень щодо оплати праці галузеву правову інспекцію праці та державну інспекцію праці.

V.Охорона праці.

Адміністрація зобов'язується:

1.Забезпечити відповідно до вимог ст. 9 Закону України «Про охорону праці» відшкодування шкоди працівникам у разі ушкодження здоров'я на виробництві або у разі їх смерті у відповідності з Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

2.Забезпечити виплату середнього заробітку працівнику, який у відповідності із ст. 6 Закону України «Про охорону праці» відмовився від дорученої роботи, якщо створилася небезпечна для його життя чи здоров'я виробнича ситуація.

3.Забезпечити виплату вихідної допомоги не менше тримісячного заробітку працівнику, який у відповідності із ст.6 Закону України «Про охорону

праці» може розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань.

4.Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці.

5.Забезпечувати техпрацівників, працівників засобами індивідуальної гігієни.

6.Своєчасно видавати працюючим відповідно до норм спецодяг, інші потрібні засоби індивідуального захисту. У випадку дострокового зносу не з вини працівників замінювати за рахунок установи, згідно відповідних норм техпрацівників, водіїв, працівників (Типові норми, затверджені 12.02.1981 № 47/П-2 та доповнені 06.11.1986 № 476-П-р і надруковані в 1999 р.).

7.Забезпечувати приміщення Гадяцького ЦПРПП вогнегасниками та аптечками першої медичної допомоги.

8.Відшкодовувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у повному розмірі, втрачений заробіток відповідно до законодавства, а також виплачувати потерпілому (членам сім'ї та утриманцям загиблого) одноразову допомогу відповідно до ст. 11 Закону України «Про охорону праці».

9.Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності без визнання їх в установленому порядку інвалідами, а в разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи (ст. 11 Закону України «Про охорону праці»).

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

11.Створити умови для навчання та виконання функцій нагляду за охороною праці службою охорони праці Гадяцького ЦПРПП.

12.Виходячи з економічних можливостей трудового колективу рекомендувати встановити конкретні розміри одноразової допомоги працівникам, які отримали травми на виробництві без втрати професійної працездатності (Додаток 3).

13.У разі встановлення комісією з розслідування нещасного випадку, що ушкодження здоров'я настало не лише з причин, що залежать від роботодавця, а і внаслідок порушення застрахованою особою нормативних актів про охорону праці, зменшувати розмір одноразової допомоги, але не більше, як на 50% (Додаток 4).

14.Забезпечити належне санітарно-побутове утримання приміщень та поточний ремонт кімнат Гадяцького ЦПРПП.

15.Виплачувати працівникам щорічно кошти на оздоровлення та матеріальну допомогу відповідно до норм діючого законодавства.

16.Здійснювати доплату працівникам до 50% від посадового окладу відповідно до наказу Міністерства освіти від 12.04.2001 № 294 та Постанови Кабінету Міністрів України від 07.02.2001 № 134 «Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»:

а) які використовують дезінфікуючі засоби, а також тих, що зайняті прибиранням туалетів;

б) за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

в) за складність, напруженість у роботі.

17.Забезпечити своєчасну розробку і виконання заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.

18.Працюючій жінці, яка має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда за її бажанням щорічно надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 7 календарних днів.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

1.Встановити постійний контроль за виконанням законодавства з охорони праці силами представників профспілки з питань охорони праці.

2.Регулярно поновлювати куточок з охорони праці необхідними матеріалами.

VI.Соціально-трудова пільга гарантії, компенсації.

Адміністрація зобов'язується:

1.При виході працівника на пенсію виплачувати йому одноразову допомогу у розмірі місячного окладу за рахунок власних коштів установи.

2.Сприяти організації культурно-масових заходів та вшануванню своїх працівників.

Первинна профспілкова організація зобов'язується:

1.Організувати надання допомоги у вирішенні побутових проблем пенсіонерам Гадяцького ЦПРПП.

2.Сприяти організації санаторно-курортного лікування.

3.Сприяти організації культурно-масових заходів, зокрема: сімейних вечорів, вечорів відпочинку, заходів присвячених Дню працівників освіти, Новому року, Міжнародному жіночому дню, Дню захисника України, вшануванню ювілярів тощо.

4.Організовувати проведення «днів здоров'я», відпочинок працівників на природі.

VII.Гарантії діяльності уповноваженого трудового колективу

1.Надавати профспілковому організатору Гадяцького ЦПРПП всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору, сприяти реалізації права по захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

2.Безоплатно надавати профспілковому організатору Гадяцького ЦПРПП обладнане приміщення, засоби зв'язку, сейф, оргтехніку, канцтовари; при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, приміщення для проведення зборів, засідань. Забезпечувати друкування необхідних матеріалів, документів по першій вимозі, необхідною кількістю паперу для друку.

3.Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів Гадяцького ЦПРПП для здійснення профспілковим організатором Гадяцького ЦПРПП прав з контролю за дотриманням чинного законодавства за станом охорони праці і безпеки життєдіяльності, виконанням Договору.

4.На підставі заяв членів профспілки проводити безготівкове утримання членських внесків.

5.Не допускати прийняття рішень, які потребують попереднього погодження з профспілковим комітетом (Додаток 5).

VIII.Контроль за виконанням колективного договору

Сторони зобов'язуються:

1.Проводити зустрічі адміністрації та профспілковому організатору Гадяцького ЦПРПП, на яких інформувати сторони про хід виконання Договору.

2.Раз на рік спільно аналізувати стан виконання Договору і заслуховувати на загальних зборах колективу про хід виконання Договору.

3.Дотримуватися обов'язків передбачених положеннями цього Договору. У випадку недотримання чи неналежного дотримання покладених обов'язків Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

4.Довести Договір до відома всіх працівників Гадяцького ЦПРПП та забезпечити протягом всього терміну дії Договору ознайомлення з ним новоприйнятих працівників.

Один примірник зберігається в Гадяцькій міській раді, два інших – у кожної із Сторін Договору.

Колективний договір підписали:

Директор комунальної установи
«Гадяцький центр професійного
розвитку педагогічних
працівників» Гадяцької міської
ради Полтавської області



С.М.Майборода

Профспілковий організатор
первинної профспілкової
організації комунальної установи
«Гадяцький центр професійного
розвитку педагогічних
працівників» Гадяцької міської
ради Полтавської області

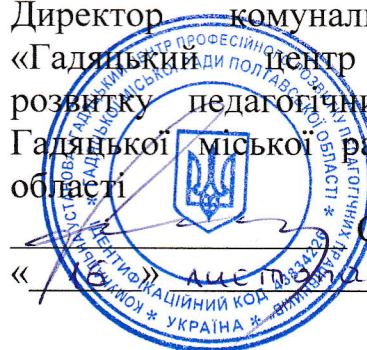


Т.П. Аколович

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор комунальної установи
«Гадяцький центр професійного
розвитку педагогічних працівників»
Гадяцької міської ради Полтавської
області

С.М. Майборода
«10 листопада 2020 р.

**ТРИВАЛІСТЬ**

додаткової відпустки працівникам комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах, за особливий характер праці, зокрема за роботу за комп'ютером

№ з/п	Перелік посад	Тривалість додаткової відпустки
1	Психолог комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області	3 календарні дні
2	Консультант комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області	3 календарні дні

Профспілковий
первинної
організації

організатор
профспілкової



Т.П.Аколович

ПОГОДЖЕНО

Профспілковий організатор
первинної профспілкової організації
комунальної установи «Гадяцький
центр професійного розвитку
педагогічних працівників»
Гадяцької міської ради Полтавської
області

Т.П. Аколович

« 16 » листопада 2020 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор комунальної установи
«Гадяцький центр професійного
розвитку педагогічних
працівників» Гадяцької міської
ради Полтавської області

С.М. Майборода

« 16 » листопада 2020 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків

1. Загальні положення

1.1. Дане Положення діє на підставі КЗпП України, Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 61 Закону України «Про освіту», Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898 та з метою стимулювання добросовісної праці працівників комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області (далі – Гадяцький ЦПРПП) і визначає порядок і розміри виплати їм премій за підсумками роботи.

1.2. Зазначене Положення спрямоване на підвищення матеріальної зацікавленості працюючих у покращенні якості виконуваних посадових обов'язків, функцій і завдань.

2. Порядок і умови преміювання

2.1. Директор комунальної установи комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області преміюється за погодженням міського голови межах наявних коштів на оплату праці.

2.2. Керівник установи має право, преміювати працівників Гадяцького ЦПРПП, що перебувають у його штаті, в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.3 За результатами роботи за відповідний період для визначення розміру премії враховуються такі показники:

- виконання заходів, передбачених планами роботи;
- зразкове виконання Правил внутрішнього трудового розпорядку, відсутність порушень трудової дисципліни;
- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, професійна сумлінна праця, якість роботи;
- безумовне виконання наказів керівника, висока виконавська дисципліна, відсутність обґрунтованих зауважень;
- досягнення в роботі та (чи) суспільній діяльності, які призвели до покращення іміджу установи на обласному рівні;
- ініціативність у діяльності та результативність у роботі.

2.4. Розмір премії кожному окремому працівнику Гадяцького ЦПРПП встановлюється відповідно від виконання показників, зазначених в пункті 2.3 та особистого вкладу в загальні результати роботи без обмеження індивідуальних премій максимальними розмірами, а також до державних і професійних свят та ювілейних дат.

2.5. Працівники можуть бути позбавлені до 100 відсотків премії за невчасне (неналежне) виконання показників, передбачених пунктом 2.3.

3. Джерела та терміни преміювання

3.1. Премія працівникам виплачується в межах фонду преміювання, але не менш як 10 % посадового окладу та економії фонду оплати праці і не має обмежень.

3.2. Премія виплачується не пізніше терміну виплати заробітної плати за першу половину місяця, наступного за звітним.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор комунальної установи
«Гадяцький центр професійного
розвитку педагогічних працівників»
Гадяцької міської ради Полтавської
області

С.М. Майборода
«Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників»
Гадяцької міської ради Полтавської області
2020 р.

КОНКРЕТНІ РОЗМІРИ

**одноразової допомоги працівникам,
які отримали травми на виробництві
без втрати професійної працездатності**

Категорія потерпілих від нещасних випадків на виробництві	Розмір одноразової допомоги	
	на сім'ю	додатково на кожного утриманця
1	2	3
3 тимчасовою непрацездатністю:		
до 10 календарних днів до 1 місяця включно	0,2 середньомісячного заробітку	20% від суми у графі 2
від 10 календарних днів до 1 місяця	0,5 середньомісячного заробітку	
від 1 до 2 місяців включно	1,5 середньомісячного заробітку	
від 2 до 4-х місяців	3 середньомісячних заробітків	

Профспілковий
первинної
організації

організатор
профспілкової



Т.П.Аколович

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор комунальної установи
«Гадяцький центр професійного
розвитку педагогічних працівників»
Гадяцької міської ради Полтавської
області

С.М. Майборода
«16» листопада 2020 р.

**Відсоток зменшення розміру одноразової допомоги
працівникам, які отримали травми на виробництві
внаслідок порушення ними вимог нормативних актів
про охорону праці**

№ з/п	Порушення з боку застрахованої особи, які були однією з причин нещасного випадку	Відсоток зменшення одноразової допомоги
1	Виконання роботи у стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння	до 50%
2	Порушення трудової і виробничої дисципліни, в тому числі : - невиконання посадових обов'язків; - невиконання інструкцій з охорони праці, тощо	до 50%
3	Порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів; порушення технологічного часу; порушення під час експлуатації транспортних засобів; порушення Правил дорожнього руху	до 40%
4	Виконання робіт з відключеними, несправними засобами колективного захисту, системи сигналізації, вентиляції, освітлення, тощо	до 40%
5	Незастосування засобів індивідуального та колективного захисту	до 40%

Профспілковий
первинної
організації

організатор
первинної
профспілкової
організації



Т.П.Аколович

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Директор комунальної установи
 «Гадяцький центр професійного
 розвитку педагогічних працівників»
 Гадяцької міської ради Полтавської
 області

С.М. Майборода

« 16 » листопада 2020 р.

ПЕРЕЛІК

питань соціально-економічного і трудового характеру, які обов'язково погоджуються директором комунальної установи «Гадяцький центр професійного розвитку педагогічних працівників» Гадяцької міської ради Полтавської області з виборним профспілковим органом (профспілковим організатором)

№ з/п	Питання і документи	Підстава
1	Правила внутрішнього трудового розпорядку.	ст. 142 КЗпП України.
2	Графіки робочого дня.	п. 21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.
3	Залучення працівників до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт.	ст. 71 КЗпП України.
4	Графіки відпусток.	ст. 79 КЗпП України.
5	Тарифікація педагогічних працівників	п. 4 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти від 15.04.1993 № 102
6	Звільнення працівників за ініціативою директора Гадяцького ЦПРПП за погодженням з виборним профорганом з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп.2-5,7 ст.40, п.п.2,3 ст.41 КЗпП України, тобто при: п. 1 ст. 40 – скорочення штатів, реорганізація; п. 2 ст. 40 – невідповідності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я; п. 3 ст. 40 – систематичного невиконання без поважних причин посадових обов'язків;	ст.43 КЗпП України.

	п.4 ст. 40 – прогули без поважних причин; п.5 ст. 40 – нез'явлення на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби; п. 7 ст.40 – поява на роботі у нетверезому стані; п.2 ст.41 – винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я; п .3 ст.41 – аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями.	
7	Накладення дисциплінарних стягнень на членів виборних профспілкових органів.	ст.252 КЗпП України.
8	Заходи з охорони праці та безпеки життєдіяльності.	ст. 161 КЗпП України.
9	Перенесення щорічних відпусток.	ст. 11 Закону України «Про відпустки»
10	Інші питання, передбачені чинним законодавством, колективним договором.	

Профспілковий
первинної
організації

організатор
профспілкової



Т.П.Аколович