

Схвалений загальними зборами
трудового колективу комунального
закладу мистецької освіти
«Дитяча школа мистецтв № 6»
Харківської міської ради
протокол № 1 від 14 червня 2024 року

Колективний договір

між адміністрацією та трудовим колективом
комунального закладу мистецької освіти

«Дитяча школа мистецтв № 6»
Харківської міської ради

на 2024 – 2029 роки

м. Харків - 2024 р.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей колективний договір (далі – договір) укладено на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників Закладу та роботодавця.

1.2. Предметом цього договору є взаємні зобов'язання сторін щодо врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин згідно з чинним законодавством.

1.3. Сторонами цього договору є:

- комунальний заклад мистецької освіти «Дитяча школа мистецтв № 6» Харківської міської ради (далі – Заклад) в особі директора Валентини Олександрівни Сальникової, що представляє інтереси власника і має відповідні повноваження відповідно до Статуту Закладу (далі за текстом – **Роботодавець**);

- профспілковий комітет первинної організації профспілки Закладу, який є представником трудового колективу Закладу в особі голови профкому Марини Олександрівни Боганчі (далі за текстом – **Профспілкова сторона**).

1.4. Роботодавець визнає Профспілкову сторону, вказаній у другій частині п.1.3 договору, єдиним представником трудового колективу Закладу, який має право на ведення переговорів, укладення договору, а також при його виконанні.

1.5. Положення цього договору, вимоги чинного законодавства приймаються сторонами договору в якості мінімальних гарантій і є обов'язковими для виконання.

1.6. Положення договору поширюються на усіх працівників закладу незалежно від того, чи є вони членами профспілкової організації. Норми договору є обов'язковими, як для роботодавця, так і для працівників Закладу (ст. 18 КЗпП).

1.7. Сторони зобов'язані неухильно виконувати умови цього договору, поважати інтереси один одного, уникати конфронтації, дотримуватись засад соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості.

1.8. Сторони починають переговори по укладенню нового договору не раніш ніж за три місяці до закінчення терміну дії договору.

1.9. Цей договір укладено строком на п'ять років. Договір діє з моменту підписання його сторонами.

1.10. Після закінчення строку, вказаного у п.1.10, договір продовжує діяти до того часу, доки сторонами не буде укладений новий договір або не переглянутий цей договір (ст.9 закону України «Про колективні договори і угоди»).

1.11. Сторони зобов'язані після підписання договору у трьохденний строк подати його на реєстрацію до місцевого органу державної виконавчої влади.

1.12. Зміни та доповнення до договору протягом його дії вносяться за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному чинним законодавством.

1.13. Зміни та доповнення до цього договору є його невід'ємною частиною.

1.14. Жодна зі сторін не може під час терміну дії договору в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють положення договору або зобов'язання чи припиняти їх виконання.

1.15. Умови договору, які погіршують становище працівників у порівнянні з чинним законодавством, є недійсними (ст.5 закону України «Про колективні договори і угоди»).

1.16. Невід'ємною частиною цього договору є додатки №№ 1, 2, 3, 4, 5.

Розділ II. ПРО СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ

2.1. Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Діяльність Закладу здійснювати згідно з вимогами чинного законодавства та за основними засадами державної політики у сфері культури згідно ст.3 Закону України «Про культуру», ст.3 закону України «Про позашкільну освіту» та напрямками, визначеними статутом Закладу.

2.1.2. Здійснювати діяльність Закладу та освітньо - виховний процес у відповідності до перспективного, річних, місячних планів роботи (навчальних та виховних), а також програм розвитку Закладу на поточний календарний рік, знайомити з цими планами працівників.

2.1.3. Координувати діяльність підрозділів Закладу з метою виконання основних напрямків діяльності.

2.1.4. Дотримуватися фінансової дисципліни та забезпечувати збереження комунального майна, що знаходиться у користуванні Закладу.

2.1.5. Забезпечувати реалізацію соціальних гарантій працівників закладу, визначених ст.29 закону України «Про культуру», ст.21 закону України «Про позашкільну освіту», ст.57, 57¹ закону України «Про освіту», інших відповідних нормативно-правових актів.

2.1.6. Здійснювати надання платних послуг згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 12.12.2011 № 1271 «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися закладами культури, заснованими на державній та комунальній власності», наказу Міністерства культури і мистецтв України від 01.12.2015 № 1004\1113\1556 «Про затвердження Порядку визначення вартості та надання платних послуг закладами культури, заснованими на державній та комунальній формі власності».

2.1.7. Забезпечувати працівників Закладу необхідними умовами для здійснення ними трудової та творчої діяльності, у тому числі: приміщеннями, інвентарем, обладнанням тощо.

2.1.8. Видавати відповідні накази, розпорядження за результатами зборів трудового колективу, своєчасно доводити їх до відома працівників Закладу, контролювати їх виконання.

2.1.9. Інформувати Профспілкову сторону та працівників Закладу про результати розгляду заяв, скарг, пропозицій, рекомендацій, звернень та про прийняті рішення в терміни, встановлені законом України «Про звернення громадян».

2.1.10. Розробити та затвердити посадові інструкції, ознайомити з ними працівників Закладу.

2.1.11. Застосовувати заходи матеріального й морального заохочення до працівників Закладу, у разі встановлення вини працівника Закладу притягувати його до дисциплінарної відповідальності згідно з чинним законодавством України.

2.1.12. Інформувати трудовий колектив про виконання планів роботи Закладу, його матеріальне та фінансове становище.

2.1.13. Залучати представників Профспілкової сторони до розроблення та внесення змін до:

- Статуту Закладу, в частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних інтересів та трудових прав;

- внутрішніх документів Закладу (правил внутрішнього трудового розпорядку, фінансового плану тощо).

2.1.14. Включати представників Профспілкової сторони до складу комісій з питань реорганізації /ліквідації Закладу.

2.2.Профспілкова сторона зобов'язується:

2.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства і забезпеченням трудових прав членів профспілки.

2.2.2. Доводити до працівників необхідність: якісного виконання посадових та професійних обов'язків, вимог нормативно-правових актів з охорони праці, організаційно-розпорядчих документів Роботодавця, дбайливого відношення до майна, економії електроенергії, води, тепла, утримання в чистоті приміщень Закладу.

2.2.3. Приймати участь у розробці Роботодавцем заходів щодо вдосконалення організації праці та творчої діяльності Закладу, в здійсненні контролю за їх виконанням.

2.2.4. Сприяти виконанню наказів та розпоряджень Роботодавця, виданих на підставі рішень зборів трудового колективу.

2.2.5. Надавати відповідні пропозиції щодо забезпечення роботи та розвитку Закладу, розробки і запровадження механізмів соціально-економічного захисту його працівників та забезпечувати виконання інших повноважень передбачених ст.38 закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Розділ III

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1 Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання Закладу, скорочення чисельності або штату працівників лише після попереднього проведення переговорів (консультацій) з Профспілковою стороною – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.

Надавати подання Профспілковій стороні повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. (ст. 49⁴ КЗпП, ст.22 закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)

3.1.2. При виникненні необхідності вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням Закладу, скороченням чисельності або штату працівників здійснювати (п.1 ст. 40 КЗпП України):

- про наступне вивільнення працівників персонально попереджати не пізніше ніж за два місяці;

- при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується враховувати переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством;

- одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці пропонувати працівникові іншу роботу в Закладі;

- у разі якщо вивільнення є масовим, повідомляти державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників (стаття 48 закону України "Про зайнятість населення");

- вимоги цього пункту не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період, а також у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (ст. 49⁻² КЗпП України).

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

3.1.3 Застосовувати для забезпечення продуктивної зайнятості гнучкі режими праці та інші заходи, які сприяють збереженню та розвитку системи робочих місць.

3.1.4. Забезпечити право щодо залишення на роботі окремих категорій працівників при скороченні чисельності штатів (ст. 42 КЗпП України).

3.1.5 Не звільняти чи змушувати до звільнення, притягувати до дисциплінарної відповідальності або піддавати іншим негативним заходам впливу, або загрозі таких заходів впливу до працівника Закладу, який повідомив про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції" вчинених іншою особою. Викривачі корупції користуються також іншими правами та гарантіями захисту, встановленими Законом України "Про запобігання корупції" (частина 6 ст.32 КЗпП України).

3.1.6. Здійснювати своєчасну та в повному обсязі виплату вихідної допомоги звільненим працівникам Закладу (ст. 44 КЗпП України).

3.1.7. Сприяти працевлаштуванню до Закладу тих категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню відповідно до ст.14 Закону України «Про зайнятість населення».

3.1.8. Забезпечувати жінкам і чоловікам, рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці:

- створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавець може здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності Закладу, а також серед різних категорій працівників (ст. 17 закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

3.2 Профспілкова сторона зобов'язується:

3.2.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

3.2.2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників відповідно до вимог чинного законодавства. Контролювати надання працівникам Закладу переважного права залишення на роботі відповідно до вимог ст. 42 КЗпП України.

Контролювати дотримання Роботодавцем вимог ст.179, 184 КЗпП України та не допускати звільнення за ініціативою роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - (частина шоста ст.179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця, крім випадків повної ліквідації Закладу.

3.2.3. У разі ліквідації, реорганізації Закладу, зміні форми власності або часткового зупинення роботи Закладу, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці - вносити пропозиції Роботодавцю про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду (частина 2 ст. 49⁴ КЗпП, ст.22 закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

3.2.4. Давати згоду на звільнення після використання всіх можливостей для збереження трудових відносин, використовувати надане законодавством право на збереження роботи окремим категоріям працівників.

3.2.5. Представляти інтереси працівників Закладу при розгляданні трудових індивідуальних та колективних спорів, сприяти їх розв'язанню.

3.2.6. Приймати участь у роботі атестаційної комісії.

3.2.7. Брати участь у вирішенні соціально-економічних питань, у розробці проєкту колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку Закладу.

3.2.8. Сприяти запобіганню виникнення трудових конфліктів, брати участь у їх розв'язанні, ініціювати при необхідності, проведення спільних консультацій із Роботодавцем щодо вжиття заходів по запобіганню порушень трудового законодавства.

Розділ IV

РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

4.1 Роботодавець зобов'язується:

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

4.1.2. Без згоди працівників, залучати їх до роботи в надурочний час. Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу Профспілкової сторони з оплатою у розмірі визначеному чинним законодавством (ст.64 КЗпП)

4.1.3. У разі запровадження чергування в Закладі завчасно узгоджувати з Профспілковою стороною графіки чергувань, порядок і розміри компенсації.

4.1.4. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з Профспілковою стороною.

4.1.5. Компенсувати працівникам роботу у святковий, неробочий день згідно з чинним законодавством (враховуючи визначені нормами

законодавства обмеження на період дії воєнного стану, надзвичайної ситуації та надзвичайного стану оголошених у встановленому порядку).

4.1.6 Запроваджувати підсумований облік робочого часу для працівників, умови роботи яких неможливі з додержанням щоденної або щотижневої тривалості робочого часу (сторожів, робітників, зайнятих експлуатацією та обслуговуванням приміщень).

4.1.7. Залучати працівників Закладу до заміни тимчасово відсутніх працівників, лише за їх згодою.

4.1.8. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з Профспілковою стороною (ст. 86 КЗпП) та за письмовою згодою педагогічного працівника.

4.1.9. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми (ст. 86 КЗпП).

4.1.10. У разі виникнення умов та необхідності, запроваджувати дистанційну форму організації праці, за якої робота виконується працівником Закладу поза робочими приміщеннями чи територією Роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60² КЗпП).

4.1.11. Працівникам закладу, в тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи території до якої входить місцезнаходження Закладу, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується (ст.119 КЗпП):

- організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників;
- збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати стипендії та інших виплат, передбачених законом;

4.1.12. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників Закладу не пізніше, як за один місяць до запровадження (ст. 86 КЗпП).

4.1.13. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити на початку навчального року, про що повідомляти викладачів Закладу.

Навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника (п.2 ст.22 закону України «Про позашкільну освіту»).

4.1.14. Створити умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.

4.1.15. Забезпечити відповідно до санітарно-гігієнічних норм температурний, повітряний, світловий і водний режими в закладі.

4.1.16. Затверджувати кошториси доходів та видатків, а також штатний розпис навчального закладу.

4.1.17. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників школи.

4.1.18. Вживати заходів щодо забезпечення розробки та погодження з Профспілковою стороною часу початку і закінчення роботи, розкладу занять.

4.1.19. Графік щорічних оплачуваних відпусток повної тривалості складати з урахуванням вимог ст. 10 закону України «Про відпустки», частини 3 пункту 2 «Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» затвердженого постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 (далі – Постанова № 346) щодо надання такої відпустки у період літніх канікул незалежно від часу прийняття педагогічного працівника закладу на роботу.

Затверджувати графік відпусток за погодженням з Профспілковою стороною не пізніше 5 січня календарного року та доводити графік до відома працівників закладу.

4.1.20. Повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст. 10 Закону України “Про відпустки”, ст. 79 КЗпП).

4.1.21. 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 працівнику за час щорічної відпустки (ст.ст. 11, 21 Закону України “Про відпустки”, частина 3 ст.49⁵ КЗпП України).

4.1.22. У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період (п.4 Постанови № 346).

4.1.23. Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку, передбаченому ст. 11 Закону України “Про відпустки”.

4.1.24. Надавати відпустку педагогічним працівникам протягом навчального року в зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (Постанова № 346).

4.1.25. Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу щорічну основну відпустку повної тривалості.

4.1.26. Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 19 Закону України «Про відпустки»).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

4.1.27. Здійснювати відкликання працівника із відпустки лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст. 12 Закону України «Про відпустки»).

Забезпечити надання працівникам щорічних оплачуваних відпусток не менш ніж 56 календарних днів педагогічним працівникам для інших категорій працівників - у кількості 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору; для інвалідів I-II груп - 30 календарних днів, для інвалідів III групи - 26 календарних днів (ст.6 закону України «Про відпустки»).

4.1.28. Надавати додаткові відпустки працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів, згідно із переліком професій та посад працівників Закладу із ненормованим робочим днем (Додаток № 1), (стаття 8 ЗУ «Про відпустки», наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 №7 «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці»).

4.1.29. Встановити тривалість додаткових відпусток працівникам з особливим характером праці відповідно до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці на підставі постанови КМУ № 1290 від 17.11.1997 «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» та Додатка № 2.

4.1.30. Забезпечити дотримання чинного порядку щодо включення жінкам до стажу роботи, який дає право на щорічні відпустки, періодів їх роботи на умовах неповного робочого часу, під час частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

4.1.31. Надавати відпустки без збереження заробітної плати лише за наявності особистої заяви працівника та відповідно до умов ст.ст. 25, 26 закону України «Про відпустки».

4.1.32. Надавати відповідно до законодавства відпустку працівникам, яким за їх бажанням може надаватись щорічна відпустка повної тривалості до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи в Закладі на умовах колективного або трудового договору.

4.2. Профспілкова сторона зобов'язується:

4.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про відпустки.

4.2.2. Узгоджувати з роботодавцем графік черговості надання відпусток на кожний календарний рік.

4.2.3. Надавати працівникам безоплатну правову допомогу з питань, пов'язаних з застосуванням законодавства, положень угод та інших нормативно-правових актів в сфері режиму праці та відпочинку, представляти їх інтереси при виникненні колективних та індивідуальних трудових спорів.

Розділ V

ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

5.1 Роботодавець зобов'язується:

5.1.1 Здійснювати оплату праці працівників Закладу згідно з вимогами наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» та інших нормативно-правових актів у сфері оплати праці.

Забезпечити в Закладі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положення про матеріальне стимулювання працівників закладу.

5.1.2. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з Профспілковою стороною умови оплати праці в Закладі.

5.1.3. Виплачувати працівникам Закладу заробітну плату у грошовому вираженні за місцем роботи двічі на місяць:

- заробітна плата за першу половину місяця – 15 числа місяця, заробітна плата за другу половину місяця - 30-го числа місяця. При збігу термінів виплат заробітної плати з вихідними днями, виплачувати їх напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця становить 40 %, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.(ст. 24 Закону України «Про оплату праці»).

5.1.4. Вживати заходи для своєчасної виплати заробітної плати, в т.ч. на період відпусток і канікул, сприяти усуненню причин затримки їх виплати.

5.1.5. Забезпечувати своєчасне і правильне встановлення і виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорії, звань та ін..

5.1.6. Гарантувати оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні відповідно до чинного законодавства.

5.1.7. Вживати заходів для оплати простою не з вини працівника відповідно до чинного законодавства.

5.1.8. Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводиться з незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії тощо) в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу).

5.1.9. Вживати заходів щодо оплати праці працівників за заміну тимчасово відсутніх працівників.

5.1.10. Згідно зі ст.ст. 57, 57¹ Закону України «Про освіту» забезпечити:

- виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у розмірах: понад 3 роки - 10 відсотків, понад 10 років - 20 відсотків, понад 20 років - 30 відсотків;

- надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків;

- виплату педагогічним і педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки;

Здійснювати виплату премій, надбавок і доплат, матеріальної допомоги та грошової винагороди згідно з «Положенням про матеріальне стимулювання працівників закладу» та норм чинного законодавства (Додаток №3).

5.1.11. З метою підвищення престижності праці педагогічних працівників встановити надбавку в граничному розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 відсотків, педагогічним працівникам на весь обсяг навчального навантаження що виконується працівником (постанова КМУ № 373 від 23.03.2011 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування»).

5.1.12. Під час кожної виплати заробітку повідомляти кожному працівникові письмово про:

- загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;
- суму заробітної плати, що належить до виплати (ст.110 КЗпП України).

5.1.13. Здійснювати запровадження, зміну, перегляд норм праці за погодженням з Профспілковою стороною.

5.1.14. Забезпечити працівникам, які за графіком роботи працюють у нічний час, додаткову оплату у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час (ст. 108 КЗпП).

Нічним вважається час з 22.00 до 06:00 години.

5.1.15. Своєчасно проводити індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 №1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення».

5.1.16. При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством (ст.122 КЗпП).

5.1.17. Компенсувати втрату частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, у випадках несвоєчасних розрахунків з працівниками згідно постанови Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 №159 «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати»

5.2. Профспілкова сторона зобов'язується:

5.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням в Закладі вимог законодавства про оплату праці.

5.2.2. Сприяти в наданні працівникам Закладу необхідної консультативної допомоги з питань оплати праці.

5.2.3. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 26 закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності, ст. 226 КЗпП України).

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

Розділ VI

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

6.1. Роботодавець зобов'язується:

6.1.1. Організувати умови праці в Закладі з охорони праці в навчальному закладі відповідно до вимог Закону України "Про охорону праці".

6.1.2 Забезпечити виконання погоджених з Профспілковою стороною «Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня безпеки та умов праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам» (Додаток № 5).

6.1.3. Щороку, відповідно до встановленого Харківською міською радою графіку початку опалювального сезону, виконувати всі заплановані заходи стосовно підготовки Закладу до роботи в осінньо-зимовий період.

6.1.4 Забезпечити дотримання посадовими особами та працівниками Закладу вимог закону України "Про охорону праці", нормативно-правових актів з охорони праці (ст.ст. 13,14 закону України «Про охорону праці»)

6.1.5. На роботах, пов'язаних із забрудненням, видавати безоплатно за встановленими нормами мийні засоби (Додаток №5), (ст. 165 КЗпП, ст. 8 закону України "Про охорону праці").

6.1.6. Безкоштовно забезпечувати працівників, які працюють на роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами (Додаток № 4) (ст. 163 КЗпП, ст. 8 закону України «Про охорону праці»).

6.1.7. Надавати додаткову оплачувану відпустку працівникам за особливий характер праці (Додаток № 2), (закону України ст. 8 "Про відпустки", ст. 7 закону України «Про охорону праці»)

6.1.8 Систематично проводити інструктаж (навчання) та перевірку знань працівників з питань охорони праці, пожежної безпеки та безпеки життєдіяльності в межах використання працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником (ст.153 КЗпП).

Забезпечити проведення та фінансування попереднього та періодичних медичних оглядів для працівників закладу згідно з постановою КМУ № 559 від 23.05.2001 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів для видачі особистих медичних книжок»

6.1.9. За час проходження медичного огляду за працівниками зберігати місце роботи (посаду) і середній заробіток. Не допускати до роботи працівників, які ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, без збереження заробітної плати (ст. 17 закону України «Про охорону праці»).

6.1.10. Працівник, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, за його згодою переводять на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку тимчасово або без обмеження строку. Оплату праці при цьому здійснювати у відповідності з чинним законодавством. (КЗпП ст. 170, ст. 6 закону України «Про охорону праці»).

6.1.11. Зберігати за працівником, який втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням: місце роботи (посаду) та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати працездатності. (ст.9 закону України «Про охорону праці»).

6.1.12. Проводити виплату вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку у випадку розірвання трудового договору з ініціативи працівника через невиконання адміністрацією законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань (КЗпП ст. 44, ст.6 закону України «Про охорону праці»).

6.1.13. Зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо не з вини працівника виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або працівників, які оточують, виробничого середовища чи довкілля. (КЗпП ст. 153, ст.6 закону України «Про охорону праці»).

6.1.14. Проводити спільно з Профспілковою стороною своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, у разі їх настання. Забезпечити безумовне виконання запропонованих комісією розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно-технічних заходів по кожному нещасному випадку. (ст. 22 закону України «Про охорону праці»).

6.1.15. Проводити систематично з участю профкому аналіз причин, у разі виникнення нещасних випадків, аварій та профзахворювань на виробництві. Відповідно до висновків розробляти заходи щодо зниження і запобігання травматизму та забезпечувати їх виконання (ст. 20 закону України «Про охорону праці»).

6.1.16. Вживати заходів для полегшення і оздоровлення умов праці працівників Закладу шляхом впровадження сучасних технологій, досягнень

науки і техніки та засобів автоматизації, вимог ергономіки, кращого досвіду з охорони праці тощо.

Вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).

6.1.17. Передбачити в кошторисі на відповідний рік виділення коштів для в розмірі 0,2% від фонду оплати праці для фінансування заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 закону України «Про охорону праці»

6.2. Працівник закладу зобов'язується:

6.2.1. Дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території закладу.

6.2.3. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, пожежної безпеки та правила користуватися засобами колективного і індивідуального захисту.

6.2.4. Проходити в установленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

6.3. Профспілкова сторона зобов'язується:

6.3.1. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту з боку адміністрації та додержанням всіма працівниками нормативних актів з охорони праці. (КЗпП ст. 153, ст. 41 закону України «Про охорону праці», ст.21 закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

6.3.2. Проводити навчання профспілкового активу, представників профспілки з питань охорони праці по здійсненню громадського контролю за забезпеченням прав і соціальних гарантій працівникам, передбачених законодавством з охорони праці.

6.3.3 Здійснювати громадський контроль за виплатою заробітної плати.

У разі загрози життю або здоров'ю працівників Профспілкова сторона має право вимагати від Роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях або в Закладі у цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників Закладу (ст. 21 закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

6.3.4. Брати участь в організації навчання працюючих та проведенні перевірки знань з питань охорони праці.

6.3.5.Брати участь в розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві; представляти інтереси потерпілого у спірних питаннях. (ст.38 закону України «Про

професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст.9 закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

Розділ VII

СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

7.1. Роботодавець зобов'язується:

7.1.1. Надавати працівникам за рахунок фонду заробітної плати матеріальну допомогу на вирішення соціально-побутових питань, матеріальну допомогу на оздоровлення.

7.1.2. Забезпечити підготовку та подання документів, необхідних для призначення пенсій працівникам.

7.1.3. Проводити виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, надбавки за вислугу років, допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки відповідно до вимог ст.57 закону України "Про освіту", «Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків» затвердженого постановою КМУ від 05.06.2000 № 898.

7.2. Профспілкова сторона зобов'язується:

7.2.1. Здійснювати організацію та проведення культурного дозвілля для працівників Закладу та їхніх дітей у межах видатків на відповідні заходи.

7.2.2. Забезпечувати повне або часткове відшкодування документально підтверджених витрат працівника Закладу, пов'язаних із дороговартісним лікуванням, із похованням або членів його сім'ї в межах видатків на відповідні заходи.

Розділ VIII

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

8.1. Роботодавець зобов'язується:

8.1.1 Надавати Профспілковій стороні необхідну інформацію з питань, що є предметом цього колективного договору, сприяти реалізації права Профспілкової сторони по захисту трудових і соціально-економічних інтересів працівників Закладу.

8.1.2. Безоплатно надавати Профспілковій стороні обладнане приміщення, засоби зв'язку, сейф, оргтехніку, канцтовари, при необхідності транспорт для забезпечення діяльності, приміщення для проведення зборів, засідань (ст. 249 КЗпП України, ст. 42 закону України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності").

8.1.3 Згідно з заявами членів профспілки проводити безготівкову сплату членських внесків в розмірі 1% заробітної плати та перераховувати їх одночасно з виплатою зарплати на поточний рахунок міської організації профспілки працівників закладів культури та мистецтва м. Харкова.

8.1.4. Забезпечити звільнення від основної роботи представників або позаштатних працівників Профспілкової сторони на час їх участі в статутних

заходах профспілок вищого рівня, а також на час короткострокового навчання, що проводиться для членів профспілкового комітету первинної організації профспілки Закладу із збереженням заробітної плати.

8.1.5. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профсоюзний органів, дисциплінарних стягнень без погодження із відповідними профспілковими органами.

8.1.6. Не допускати зміни умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників Закладу, які є членами виборних профспілкових органів, без попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є (ст. 41 закону України “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності”).

8.1.7. Забезпечити Профспілковій стороні вільний доступ до підрозділів та служб Закладу для здійснення громадського контролю в межах компетенції за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, виконанням умов колективного договору.

Розділ IX

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

9.1. Сторони зобов'язуються:

9.1.1. У разі необхідності визначати осіб шляхом видання наказу по Закладу, відповідальних за виконання окремих положень колективного договору, та встановлювати термін виконання зобов'язань сторін.

9.1.2. Періодично проводити зустрічі Роботодавця та Профспілкової сторони, на яких інформувати сторони про хід виконання колективного договору.

9.1.3. Спільно аналізувати стан виконання договору, заслуховувати звіти Роботодавця та Профспілкової сторони про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу Закладу.

9.1.4. У разі несвоєчасного виконання або невиконання зобов'язань здійснювати аналіз причини та вживати заходи щодо забезпечення їх реалізації визначених у договорі зобов'язань.

9.1.5. У разі встановлення осіб, винних у не виконанні положень договору, здійснювати заходи щодо притягнення їх до відповідальності згідно з чинним законодавством.

9.1.6. Зміни або доповнення до цього договору вносяться тільки за взаємною згодою сторін після проведення переговорів. Жодна із сторін не може в односторонньому порядку змінити положення договору.

9.1.7. Пропозиції однієї сторони щодо внесення змін та доповнень починають не пізніше 10 днів з дня отримання пропозицій від іншої сторони по внесенню змін чи доповнень.

9.1.8. Роботодавець та Профспілкова сторона вступають у переговори по укладанню нового договору не раніше трьох місяців і не пізніше одного місяця до закінчення терміну дії цього договору.

Додаток № 1 «Перелік виробництв, посад, професій працівників, які дають право на додаткові оплачувані відпустки за ненормований робочий день».

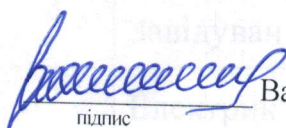
Додаток № 2 «Перелік виробництв, посад, професій працівників, які дають право на додаткові оплачувані відпустки за особливий характер праці (4 дні)».

Додаток № 3 «Положення про матеріальне стимулювання працівників комунального закладу мистецької освіти «Дитяча школа мистецтв № 6» Харківської міської ради 6».

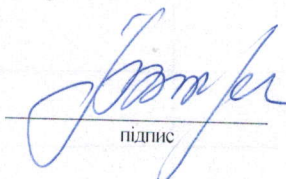
Додаток № 4 «Перелік професій та посад працівників закладу, яким безкоштовно надається спецодяг, спецвзуття та засоби індивідуального захисту.

Додаток № 5 «Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня безпеки та умов праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам в комунальному закладі мистецької освіти «Дитяча школа мистецтв № 6» Харківської міської ради».

Директор
комунального закладу мистецької освіти
«Дитяча школа мистецтв № 6»
Харківської міської ради


підпис Валентина САЛЬНИКОВА

Голова профспілкового комітету
комунального закладу мистецької освіти
«Дитяча школа мистецтв № 6»
Харківської міської ради


підпис Марина БОГАНЧА

* Додаткова відпустка надається за фактично відпрацьованим рік.