

ЗМІСТ

Розділ I. Загальні положення	3 ст.
Розділ II. Освітня діяльність та трудові відносини	4 ст.
Розділ III. Забезпечення зайнятості	9 ст.
Розділ IV. Оплата праці	11 ст.
Розділ V. Умови та охорона праці	15 ст.
Розділ VI. Соціально-трудова пільги, гарантії, компенсації	18 ст.
Розділ VII. Гарантії діяльності профспілкової організації	19 ст.
Розділ VIII. Контроль за виконанням колективного договору	20 ст.
Додатки до договору	21 ст.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВОР

РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Визначаючи даний колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин в Кропивницькому будівельному коледжі, сторони домовились про наступне:

- 1.1. Цей колективний договір укладено на п'ять років.
- 1.2. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу, протокол № 1 від 01 жовтня 2019 р. і набуває чинності з дня його підписання.
- 1.3. Цей колективний договір діє до прийняття нового.
- 1.4. Сторонами колективного договору є :
 - адміністрація Кропивницького будівельного коледжу (**надалі - коледж**), в особі директора Чернишової Інни Анатоліївни, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження на ведення колективних переговорів визначені статутом;
 - трудовий колектив, інтереси якого, відповідно до ст. 247 КЗпП України представляє профспілковий комітет Кропивницького будівельного коледжу.
- 1.5. Директор Кропивницького будівельного коледжу визнає профспілковий комітет єдиним повноваженим представником всіх працівників Кропивницького будівельного коледжу у колективних переговорах.
- 1.6. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності й аргументованості при проведенні переговорів /консультацій/, щодо укладення колективного договору, внесення змін доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.
- 1.7. Положення Договору розроблені на основі Кодексу Законів про працю України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про фахову передвищу освіту», «Про освіту» та інших актів законодавства, Генеральної, Галузевої і Територіальної угод.
- 1.8. Положення колективного договору діють безпосередньо та поширюються на всіх працівників закладу (в тому числі на тих, які прийняті на роботу з випробувальним терміном, на працівників профспілкових органів, що працюють на виборних та штатних посадах у профспілкових організаціях, які входять до галузевої профспілки), які перебувають у сфері дії сторін колективного договору, і є обов'язковими для виконання адміністрацією, працівниками і профспілковим комітетом. (ст.18 КЗпП України, ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди»).
- 1.9. Сторони оперативно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) в ході реалізації зобов'язань і положень колективного договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавства.
- 1.10. Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства Генеральної, Галузевої та територіальної угод, вносяться без проведення

переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії Договору – тільки після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін, яка ініціює внесення змін і доповнень до договору, письмово повідомляє іншу про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає іншій Стороні свої пропозиції щодо внесення зміни до колективного договору;
 - у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;
 - після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформляється відповідний протокол.
- 1.11. Жодна із сторін, що уклали цей 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.
 - 1.12. Переговори щодо укладення нового колективного договору на наступний термін починаються не пізніше як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору (але не раніше як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору).
 - 1.13. Невід'ємною частиною Договору є додатки до нього.
 - 1.14. Після схвалення проекту колективного договору, уповноважені представники сторін у термін 5 днів підписують колективний договір.
 - 1.15. Адміністрація закладу і профспілковий комітет у п'ятиденний термін з дня підписання Договору (змін) подає його на повідомну реєстрацію та не пізніше 7 днів з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Договору до працівників закладу.
 - 1.16. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників коледжу про стан виконання норм, положень і зобов'язань за колективним договором. Періодичність оприлюднення відповідної інформації – не рідше одного разу на півріччя.
 - 1.17. Колективний договір укладено в трьох примірниках (перший, другий і копія), що зберігаються у кожній із Сторін та реєструючого органу і мають однакову юридичну силу.

РОЗДІЛ II. ОСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Адміністрація зобов'язується:

- 2.1. Забезпечити ефективну діяльність Кропивницького будівельного коледжу, виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи навчального закладу, поліпшення становища працівників.
- 2.2. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази коледжу, створення оптимальних умов для організації навчально-виховного процесу.
- 2.3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання тощо.
- 2.4. Надавати в термін визначений законодавством профкому інформацію, що стосується трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх

членів, зайнятості, оплати, умов і охорони праці, а також інформацію про результати господарської діяльності закладу.

- 2.5. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадку забезпечення повної зайнятості працюючих.
- 2.6. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст.42-1 КЗпП України).
- 2.7. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.
- 2.8. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором, роз'яснити під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги, компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства даного колективного договору.
- 2.9. Залучати до викладацької роботи:
 - керівних працівників даного закладу освіти;
 - працівників інших установ, організацій, які мають відповідну освіту, на умовах погодинної оплати лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.
- 2.10. Звільнення працівників членів профкому за ініціативою адміністрації здійснювати за попереднім погодженням з профспілковим комітетом згідно з чинним законодавством (ст.43 КЗпП України).
- 2.11. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи здійснювати лише після закінчення навчального року.
- 2.12. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу про нові нормативні документи які стосуються трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.
- 2.13. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з профспілковим комітетом.
- 2.14. Затверджувати посадові інструкції працівників закладу за погодженням з профспілковим комітетом.
- 2.15. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.
- 2.16. Сприяти своєчасному /не рідше одного разу на п'ять років/ підвищенню кваліфікації, підготовки та перекваліфікації працівників навчального закладу.
- 2.17. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо гарантій і компенсацій працівникам навчального закладу, які направляються в інше місто для підвищення кваліфікації, підготовки та перекваліфікації.
- 2.18. Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням із профспілковим комітетом. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити наприкінці поточного навчального року, про що повідомляти працівників невідкладно.
- 2.19. При наданні навчального навантаження враховувати результативність роботи працівника (Положення «Про рейтингову систему оцінювання діяльності педагогічних працівників»).
- 2.20. Вживати заходів для забезпечення викладачів викладацькою роботою в обсязі не

менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи (п. 6.3.3.Галузевої угоди).

- 2.21. Включати представника профкому до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.
- 2.22. Режим роботи, графіки роботи затверджувати з погодженням з профспілковим комітетом.
- 2.23. При складанні розкладу навчальних занять забезпечити оптимальний режим роботи:
 - для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 16 років;
 - для тих, хто поєднує роботу з навчанням.
 - для тих, хто не має повне педагогічне навантаження.
- 2.24. Не допускати відволікання педагогічних працівників від виконання ними професійних обов'язків /за винятком випадків, передбачених чинним законодавством/.
- 2.25. У разі запровадження чергування в закладі, завчасно узгоджувати графіки з профспілковим комітетом.
- 2.26. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні /неробочі/ дні лише у виняткових випадках, передбачених чинним законодавством, за їх згодою і за погодженням з профспілковим комітетом (ст.62 КЗпП України).
- 2.27. Не залучати до роботи в надурочний час:
 - вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України);
 - жінок, які мають дитину-інваліда; (ст. 177 КЗпП України);
 - працівників, які навчаються в професійно-технічних і вищих навчальних закладах, без відриву від виробництва, в дні занять (ст.220 КЗпП України);
 - працівників-інвалідів без їх згоди і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст.172 КЗпП України).
- 2.28. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників в межах фонду заробітної плати, студенти яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних студентських олімпіад, конкурсів, турнірів і змагань.
- 2.29. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами навчального закладу (п. 5.3.1. Галузевої угоди).
- 2.30. Регулювати режим виконання навчальної роботи розкладом навчальних занять. Визначити обсяг навчальної роботи для кожного викладача безпосередньо навчальним закладом з урахуванням кваліфікації працівника та профілю циклової комісії в межах не більше чим передбачених законом годин у навчальному році. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження (п. 5.3.4. Галузевої угоди).
- 2.31. Надавати щорічні відпустки працівникам згідно із Законом України «Про відпустки» і відповідно до графіку відпусток.
- 2.33. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом не пізніше 1 лютого поточного року і доводити до відома працівників під підпис.
- 2.34. Черговість надання відпусток визначається графіками при складанні яких

ураховувати інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. Конкретний період надання щорічної відпустки у межах установлених графіком, узгоджується між працівником і керівником закладу освіти, який зобов'язаний повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст.10 Закону України «Про відпустки»).

- 2.35. У випадку поділу відпустки на частини, за бажанням працівника, основну безперервну частину відпустки надавати у розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період /п.4 постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року №346/. Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку, передбаченому ст. 11 Закону України «Про відпустки».
- 2.36. За бажанням працівника в межах фонду заробітної плати виплачувати йому грошову компенсацію частину щорічної відпустки /за умови, що фактична тривалість наданих працівникові щорічної і додаткових відпусток не повинна бути меншою ніж 24 календарних днів/.
- 2.37. Надавати відпустку /або її частину/ керівним та педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування /постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346/.
- 2.38. Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в тому числі тим, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, щорічну основну відпустку повної тривалості.
- 2.39. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері /батьку/ яка /ий/ виховує дитину без батька /матері/ (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів, без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (ст.19 Закону України «Про відпустки»).
- 2.40. У межах бюджетних асигнувань та за рахунок інших джерел /позабюджетних коштів/ надавати працівникам-донорам після кожного дня здавання крові для переливання день відпочинку зі збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.
- 2.41. Встановлювати та надавати додаткові оплачувальні відпустки працівникам:
- із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів, згідно Додатку № 9;
 - за особливий характер праці, згідно Додатку № 3.
- 2.42. Надавати працівникам 3 дні додаткової оплачуваної відпустки згідно п.5.3.11. Галузевої угоди у випадках:
- особистого шлюбу або шлюбу дітей;
 - народження дитини (батькові);
 - смерті одного із подружжя або близьких родичів;
 - для догляду за хворим членом сім'ї;
 - батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів,

- розташованих у іншій місцевості;
- головам профспілкових комітетів, які працюють на громадських засадах.
- 2.43. Надавати вільний від роботи день, оплачувальний у розмірі середньомісячного заробітку працівника:
- батькам, діти яких навчаються у 1-3 класах (1 вересня);
 - ювілейних дат з дня народження працівника.
- 2.44. Надавати додаткову оплачувальну відпустку тривалістю до 6 календарних днів працівникам обраним до складу виборних профспілкових органів коледжу на час профспілкового навчання (ст.15.1 Закону України «Про відпустки»).
- 2.45. Надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у порядку і на умовах, передбачених чинним законодавством.
- 2.46. Надавати працівникам за їх згодою відпустку без збереження заробітної плати терміном до 15 календарних днів на рік.
- 2.47. Відкликання працівника із щорічної відпустки здійснювати лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством /ст.12 Закон України «Про відпустки»/.
- 2.48. Надавати жінкам за їх бажанням у зв'язку з вагітністю щорічну оплачувану відпустку у зручній для них час перед відпусткою у зв'язку з вагітністю і пологами або після неї (ст.10 Закону України «Про відпустки»).
- 2.49. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі виникнення забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством.
- 2.50. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів /ст.ст. 221-241 КЗпП України/.
- 2.51. Не рідше одного разу на рік розглядати питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в коледжі.
- 2.52. За зразкове виконання обов'язків, встановлених трудовим договором, ініціативну, тривалу і бездоганну роботу, значні трудові досягнення застосовуються такі види не матеріальних заохочень:
- оголошення подяк;
 - нагородження грамотою, Почесною грамотою адміністрацією і профспілковим комітетом із занесенням запису до трудової книжки працівника (Відповідно до положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки»).

Профком зобов'язується:

- 2.53. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, статуту закладу освіти, правил внутрішнього розпорядку. Сприяти створенню в колективі здорового морального-психологічного мікроклімату.
- 2.54. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілення навчального навантаження.
- 2.55. Активно і в повній мірі реалізовувати права, надані йому відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників України /з урахуванням змін і доповнень, внесених згідно з листом Міністерства освіти України від 18.04.94р № 1/9-88/.
- 2.56. Організувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення діяльності закладу освіти, доводити їх до адміністрації та домагатися реалізації, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

- 2.57. Запрошувати адміністрацію закладу на засідання профкому. Де розглядається питання захисту трудових і соціально-економічних прав працівників.
- 2.58. Запобігти виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі їх виникнення забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством.
- 2.59. Захищати права членів профспілки в сфері трудових відносин.
- 2.60. Не допускати притягнення працівників до виконання функцій, які не зазначені в посадових обов'язках, без згоди працівника.
- 2.61. За бажанням працівника (члена профспілки), представляти його інтереси при розгляді індивідуальних трудових спорів.
- 2.62. Дотримуватись норм даного Колективного договору, Правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкцій, нормативних актів з питань охорони праці та пожежної безпеки.

Сторони колективного договору домовились про наступне:

- 2.63. Встановити в закладі освіти (коледжі) 5 / п'яти / денний робочий тиждень з 2 / двома вихідними днями.
- 2.64. У випадках, передбачених чинним законодавством, допускається встановлення 6 /шести/ денного робочого тижня з 1 /одним/ вихідним днем;
- 2.65. Затверджувати кошторис доходів та видатків, штатний розклад за погодженням з профкомом закладу.
- 2.66. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з профспілковим комітетом та згідно чинного законодавства.
- 2.67. Режим роботи, графіки роботи погоджувати з профспілковим комітетом.
- 2.68. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) та святкові дні лише у виняткових випадках, згідно чинного законодавства, за їх згодою і за погодженням з профспілковим комітетом, крім робіт, передбачених планом виховної роботи закладу освіти, до виконання яких залучені педагогічні працівники закладу освіти.
- 2.69. Надавати відпустки без збереження заробітної плати лише за наявності особистої заяви працівника.
- 2.70. Щорічно здійснювати обґрунтоване пояснення щодо прийнятності відзначення педагогічних працівників грамотами із занесенням до трудової книжки адміністрацією коледжу перед трудовим колективом на засіданнях педагогічної ради.
- 2.71. Систематично розглядати результати господарської діяльності на спільних засіданнях адміністрації та профкому.
- 2.72. Не допускати випадків корупції та хабарництва в навчальному закладі.
- 2.73. Дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками (ст.42 Закону України «Про освіту»).

РОЗДІЛ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Адміністрація зобов'язується:

- 3.1. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання закладу, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів /консультацій/ з профкомом – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.