

- 3.2. Надавати згідно ст. 56 КЗпП України можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу /за фактично виконану роботу/ без будь-яких обмежень трудових прав працівника, зі збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором.
- 3.3. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів у закладі.
- 3.4. Не звільняти жодного працівника, який є членом профспілки, без попередньої згоди профспілкового комітету у випадках і в порядку, встановлених чинним законодавством.
- 3.5. При прогнозуванні масового звільнення працівників /до 5% загальної чисельності працюючих/ розробити та реалізувати узгоджену з профкомом /трудоим колективом/ програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити (ст.49<sup>2</sup> КЗпП України).
- 3.6. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення груп /підгруп/, робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників провести його після закінчення семестру.
- 3.7. При виникненні необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст. 40 КЗпП України:
- повідомляти не пізніше як за два 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 перепрофілюванням закладу, скороченням чисельності або штату працівників;
  - вивільнення здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення тощо;
- 3.8. Надавати працівникам з дня попередження їх про звільнення вільний час /8 годин на тиждень/ в межах робочого часу для пошуку нової роботи.
- 3.9. При зміні власника Кропивницького будівельного коледжу, а також у разі реорганізації /злиття, приєднання, поділу, відділення, перетворення/ звільнення працівників проводити лише у разі скорочення чисельності або штату.
- 3.10. Виділяти кошти у межах фінансування на підвищення кваліфікації кадрів, професійне навчання і перекваліфікацію кадрів.
- 3.11. Не розривати трудовий договір з ініціативи адміністрації або уповноваженого ним органу з працівниками, перед якими не погашена заборгованість із заробітної плати та інших виплатах, що здійснюються згідно з чинним законодавством.

#### **Профспілковий комітет зобов'язується:**

- 3.12. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.
- 3.13. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років /до шести років/ – частина друга статті 49 КЗпП України, одиноких матерів при

наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда /ст. 184 КЗпП України/.

- 3.14. Розглядати обґрунтоване письмове подання адміністрації про розірвання трудового договору з працівником, який є членом профспілки, що діє в організації, у випадках передбачених законодавством. Повідомляти адміністрацію про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття.

#### **Сторони домовились про:**

- 3.15. При звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти в першу чергу між тими працівниками, які мають неповне навантаження та працюють на постійній основі.
- 3.16. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі надається особам передбачених законодавством (ст.24 КЗпП України та іншими законодавчими і нормативними актами).
- 3.17. Забезпечити дотримання працівниками закладу освіти трудової та виробничої дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, своєчасного і точного виконання розпоряджень адміністрації, трудових та посадових обов'язків.

### **РОЗДІЛ IV. ОПЛАТА ПРАЦІ**

#### **Адміністрація зобов'язується:**

- 4.1. Забезпечити в закладі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положень про преміювання.
- 4.2. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці, крім змін в законодавстві.
- 4.3. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з профспілковим комітетом умови оплати праці в закладі.
- 4.4. Спільно з профкомом та Радою трудового колективу розглядати питання перегляду фонду оплати праці закладу освіти, введення нових умов оплати праці, винагород, доплат, премій і надбавок.
- 4.5. Установити мінімальну заробітну плату для працівників коледжу на рівні законодавчо встановленого розміру.
- 4.6. Оплату праці в коледжі здійснювати згідно Законом України «Про оплату праці», інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОНУ за № 102 від 15.04.1993р. ( з наступними змінами ), Постановами Кабінету Міністрів України, наказами МОНУ, генеральної та галузевої угод, законодавчими та іншими нормативними актами які регулюють оплату праці в системі освіти, колективного договору.
- 4.7. Посадовий оклад заступника директора з навчальної роботи встановлений на 5 % нижче, заступника з виховної роботи, головного бухгалтера – на 10% нижче заступника директора з АГР на 15% нижче від посадового окладу директора коледжу (п.15 Наказ МОНУ №102 від 15.04.93 р. з наступними змінами).
- 4.8. Установити, що посадові оклади працівників коледжу, які мають почесні звання, спортивні звання, науковий ступінь підвищуються на розміри, встановлені чинними нормативними актами.
- 4.9. Місячні посадові оклади прибиральників приміщень, які використовують

дезінфікуючі засоби, а також тих, що зайняті прибиранням туалетів, підвищуються на 10%, або здійснюється доплата в розмірі 10% посадового окладу.

- 4.10. Виплачувати педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладу освіти щомісячні надбавки за вислугу років у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи в таких розмірах:
- понад 3 роки – в розмірі 10%;
  - понад 10 років – в розмірі 20%;
  - понад 20 років – в розмірі 30%.
- 4.11. Доплати працівникам проводяться у розмірі до 50 % посадового окладу відсутнього працівника (якщо інший розмір не визначено законодавством):
- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
  - за суміщення професій (посад);
  - за розширення зони обслуговування, або збільшення обсягу виконаних робіт.
- 4.12. Виплачувати працівникам надбавки у розмірі до 50 % посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):
- за високі творчі досягнення у праці;
  - за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання);
  - за складність і напруженість в роботі.
- 4.13. Працівникам, які працюють за контрактом, розмір надбавок, доплат визначається контрактом.
- 4.14. Обсяг навчальної та іншої педагогічної роботи, яку може виконувати педагогічний працівник за основним місцем роботи, граничними розмірами не обмежується. Максимальне педагогічне навантаження становить 1080 годин.
- 4.15. У зв'язку з виробничою необхідністю понад норму дозволяється проводити оплату за фактичну кількість годин, але не більше 240 годин на рік працівникам, які вказані у додатку № 8.
- 4.16. Працівникам коледжу проводити доплату за роботу в нічний час у розмірі до 40% годинної тарифної ставки, якщо інший розмір не визначено законодавством, за кожну годину роботи з 22.00 години до 6.00 години ранку.
- 4.17. Виплачувати педагогічним працівникам надбавку за вислугу років щомісячно відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу роботи згідно з порядком, встановленим постановами Кабінету Міністрів України № 78 від 31.01.2001р., № 963 від 14.06.2000р., ст.57 Закону України «Про освіту» та послідовними нормативними актами.
- 4.18. Забезпечити в закладі освіти гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, премій та інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положення про преміювання та порядок виплати матеріальної допомоги.
- 4.19. Надавати педагогічним працівникам щорічну винагороду в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків згідно з постановою КМУ № 898 від 05.06.2000р., Положення про порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам Кропивницького будівельного коледжу та наступними нормативними актами.
- 4.20. Надавати голові профспілкового комітету, який здійснює свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів



працівників (п.10. 2.3. Галузевої угоди).

- 4.21. Виплачувати штатним працівникам коледжу допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки, згідно ст.57 Закону України «Про освіту», Постанови КМУ № 1222 від 19.08.2002р., Положенням про преміювання та порядок виплати матеріальної допомоги працівникам Кропивницького будівельного коледжу та наступними нормативними актами.
- 4.22. За рахунок економії фонду заробітної плати проводити преміювання працівників коледжу:
- за підсумками навчальної, навчально-методичної та фінансово господарської діяльності за квартал, півріччя, навчальний рік;
  - за результати проведених заходів, спрямованих на підтримку розвитку іміджу і ділової репутації коледжу (організація та участь у проведенні конференцій, конкурсів, олімпіад тощо, педагогічних, науково педагогічних працівників, адміністративно-управлінський персонал, інші категорії співробітників, які задіяні у проведенні заходів);
  - за якість і своєчасність підготовки навчальних корпусів і гуртожитків до навчального року, зимового періоду, виконання додаткових господарських робіт (співробітники відповідних служб).
  - за підсумками роботи та з нагоди свят: «День працівника освіти», «Міжнародний жіночий день», «День конституції», «День будівельника» та інших професійних свят;
  - за іншими преміюваннями погодженими з профспілковим комітетом (Додаток №1. Положення про преміювання та порядок виплати матеріальної допомоги працівникам Кропивницького будівельного коледжу).
- Премії максимальними розмірами не обмежуються. Встановлення розміру премії та їх надання працівникам коледжу здійснюється за спільним поданням керівників підрозділів і голови профспілки. Премії надаються працівникам, які не мали протягом року дисциплінарних стягнень.
- 4.23. Матеріальне заохочення працівників здійснювати відповідно Положення про порядок і умови матеріального заохочення працівників коледжу відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи. Розмір матеріального заохочення встановлюється директором коледжу, але не повинен перевищувати розмірів визначених Кабінетом Міністрів України.
- 4.24. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати» № 2559-17 від 23.09.2010 року, виплачувати працівникам коледжу заробітну плату у грошовому вираженні за місцем роботи не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата: **аванс – 15; остаточний розрахунок – 01.**
- При цьому розмір заробітної плати за першу половину місяця не може бути менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.
- 4.25. При співпадінні термінів виплати авансу чи заробітної плати з вихідними днями виплачувати їх напередодні.
- 4.26. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну

суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати до виплати (ст. 110 КЗпП України).

- 4.27. За наявності заборгованості по заробітній платі у зв'язку з затримками у фінансуванні коледжу, вона виплачується першочергово в строк до трьох банківських днів після знаходження коштів на рахунок коледжу.
- 4.28. Заробітна плата працівників, яким оплата здійснюється за рахунок спеціального фонду, виплачується при отриманні відповідних коштів. Дирекція знаходить можливість видавати заробітну плату цій категорії працівників у ті ж строки, що і для бюджетного фінансування.
- 4.29. Проводити індексацію заробітної плати у порядку встановленому законодавством.
- 4.30. Надавати матеріальну допомогу в розмірі 1 посадового окладу в зв'язку з винятковими обставинами (хвороба працівника або членів його сім'ї).
- 4.31. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення повідомляти працівників не пізніше, як за 2 місяці до їх запровадження, заздалегідь погодивши своє рішення з профспілковим комітетом.
- 4.32. Вітати працівників коледжу з педагогічним стажем 10, 20, 30, 40, 50, 60 років.

#### **Профком зобов'язується:**

- 4.33. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в закладі законодавства про оплату праці, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.
- 4.34. Надавати консультації та правову допомогу працівникам-членам профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах (ст.226 КЗпП України, ст.45 Цивільного процесуального кодексу України, ст.19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).
- 4.35. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно із законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосуються оплати праці (ст.45, 141, 147-1 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).
- 4.36. Вітати працівників-членів профспілки коледжу з Днем народження та при виході на пенсію.

#### **Сторони зобов'язуються:**

- 4.37. Здійснювати раз у рік розгорнутий фінансовий звіт та пояснення до нього перед трудовим колективом:
  - директора та головного бухгалтера щодо річного кошторису, оплати праці, виплати доплат, надбавок, винагород, допомоги на оздоровлення, преміювання, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, індексації заробітної плати, лікарняних, виплати стипендій студентам, витрати на комунальні послуги і господарську діяльність та інше в частині, що не суперечить закону України «Про інформацію».
  - голова профспілкового комітету щодо витрат на привітання із знаменними датами, подарунки до Дня вчителя, Дня захисника Вітчизни, Нового року, 8 березня і разову благодійну допомогу та інше.

## РОЗДІЛ V. УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

### Адміністрація зобов'язується:

- 5.1. Забезпечити фінансування на охорону праці в розмірі 2% від фонду оплати праці. Використовувати кошти фонду, за погодженням з профспілковою стороною, тільки на виконання комплексних заходів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів з охорони праці.
- 5.2. Забезпечити в коледжі функціонування системи управління охороною праці згідно з вимогами ст.13 Закону України «Про охорону праці». Забезпечити організацію та проведення навчання й перевірки знань з охорони праці працівників закладу, у т.ч. новопризначених, відповідно до ст.18 Закону України «Про охорону праці».
- 5.3. Забезпечити в коледжі суворе дотримання вимог Законів України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про санітарно-епідемічне благополуччя населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».
- 5.4. Створити комісію з питань охорони праці у рівній кількості осіб від адміністрації і трудового колективу. Сприяти її роботі відповідно до положення про неї.
- 5.5. Забезпечити своєчасну розробку і виконання заходів зі створення безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці (додаток №2).
- 5.6. При прийнятті на роботу ознайомлювати під розписку працівників з умовами праці та наявності на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, їх можливим впливом на здоров'я, а також правами та пільгами за роботу в таких умовах.
- 5.7. Встановити строк вивільнення /1 день на тиждень або 1 годину щодня, за погодженням з адміністрацією/ уповноважених з питань охорони праці від основної роботи зі збереженням середнього заробітку для виконання ними громадських обов'язків.
- 5.8. Щорічно проводити навчання і перевірку знань працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.
- 5.9. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції (в межах фінансування).
- 5.10. Відповідно до діючого трудового законодавства надавати працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими і особливими умовами праці, додаткову відпустку, тривалість якої визначена в додатках до даного колективного договору (додатки № 3,9).
- 5.11. Забезпечити працівників, визначених в додатку № 4, миючими засобами.
- 5.12. Своєчасно видавати працюючим, спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту. У випадку дострокового їх зносу не з вини працівників, замінювати за рахунок коледжу (додаток №6).
- 5.13. Компенсувати працівнику витрати на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк їх видачі порушено і працівник був змушений придбати їх за власний кошт при наявності касового або товарного чеків.
- 5.14. Не допускати працівників (в тому числі за їхньою згодою) до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичного огляду.



- 5.15. З метою покращання умов праці жінок реалізувати такі заходи:
- а) не залучати жінок на важкі роботи та роботи з шкідливими і небезпечними умовами праці відповідно до ст.10 Закону України про охорону праці;
  - б) не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми відповідно до граничних норм піднімання і переміщення важких предметів жінкам /затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 р. №241/.
- 5.16. Відшкодовувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом, або погіршенням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, у порядку, визначеному чинним законодавством.
- 5.17. 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. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, забезпечити, відповідно до медичних рекомендацій, його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи (ст.9, Закону України «Про охорону праці»).
- 5.18. За кошти коледжу забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, в т. ч. зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»), за наявності кошторисних призначень.
- 5.19. В установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).
- 5.20. На прохання працівника організувати позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці (ст.17 Закону України «Про охорону праці»).
- 5.21. Провести атестацію робочих місць за умовами праці (постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992р. № 442, подальшими її змінами).
- 5.22. Щорічно виконувати всі заплановані заходи з підготовки до роботи в зимовий період в межах фінансування.
- 5.23. Придбати для кабінетів, куточків з охорони праці технічні засоби навчання, засоби агітації і пропаганди, плакати, пам'ятки тощо, в межах фінансування.
- 5.24. Забезпечити належне утримання санітарно-побутових приміщень /вказати, які приміщення планується відремонтувати, переобладнати, перебудувати/.
- 5.25. Включати представника профспілки до складу комісії по розслідуванню нещасних випадків на виробництві та профзахворювань.
- 5.26. Виконувати заходи, передбачені додатком №2 до даного колективного договору.
- 5.27. Організувати роботу громадських інспекторів праці, комісії з питань охорони праці, спільно з профспілковим комітетом проводити їх навчання.
- 5.28. Не залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення речей вага яких перевищує встановлені для неповнолітніх граничні норми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України та Держнагляду з охорони праці від

**Профком зобов'язується:**

- 5.29. Провести в установлений термін вибори громадських інспекторів, затвердити склад комісії та представників профспілки з питань охорони праці. Провести навчання активу.
- 5.30. Здійснювати громадський контроль за дотримання адміністрацією законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов та виконання заходів передбачених у цьому колективному договорі, вимог нормативних актів з питань охорони праці.
- 5.31. Відзначати кращих громадських інспекторів, членів комісій, представників профспілки з питань охорони праці /зазначити види морального і матеріального заохочення/.
- 5.32. Систематично перевіряти виконання господарськими керівниками пропозицій громадських інспекторів, комісій, представників профспілки з питань охорони праці, домагатись їх максимальної реалізації.
- 5.33. Брати участь в роботі комісії з перевірки знань посадових осіб з охорони праці.
- 5.34. Розглядати скарги і пропозиції членів профспілки з питань охорони праці, захищати їх інтереси у взаємовідносинах з адміністрацією закладу.
- 5.35. Регулярно виносити на розгляд зборів /конференцій/, засідань профкому питання стану умов і охорони праці.
- 5.36. Брати участь в розробці програм, положень, нормативно-правових документів з питань охорони праці в коледжі.

**Сторони колективного договору домовились про наступне:**

- 5.37. Роботу з охорони праці проводити відповідно до вимог законодавства України з охорони праці та наказу МОНУ від 26.12.2017 р. №1669.
- 5.38. Створити постійно діючу комісію наказом керівника навчального закладу для перевірки знань працівників з питань охорони праці, включивши до її складу представників профспілкового комітету.

**Працівники зобов'язуються:**

- 5.39. Неухильно дотримуватись вимог чинного законодавства з охорони праці та вимог даного колективного договору, внутрішніх регламентуючих документів з питань охорони праці та пожежної безпеки.
- 5.40. Застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами техніки безпеки праці.
- 5.41. Проходити у встановленому порядку та в строки попередній і періодичні медичні огляди.
- 5.42. Своєчасно інформувати посадову особу про виникнення небезпеки та аварійних ситуацій на робочому місці, дільниці, в структурному підрозділі. Особисто вживати заходів щодо їх запобігання та усунення.
- 5.43. Дбайливо та раціонально використовувати майно закладу, не допускати його пошкодження чи знищення.