



**НОВООДЕСЬКА МІСЬКА РАДА
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ**

вул. Центральна, 208, м. Нова Одеса, Миколаївський район, Миколаївська область, 56602
тел.(05167)2-14-38, E-mail:usznmr@gmail.com, код згідно з ЄДРПОУ 44387133

від 17.05.2024 № 407/03 На № _____ від _____

Директору
Новоодеського закладу дошкільної
освіти № 4 (ясла-садок)
Новоодеської міської ради
Світлані ГАВРЮТКІНІЙ

Представниці ради трудового
колективу Новоодеського закладу
дошкільної освіти № 4 (ясла-садок)
Новоодеської міської ради
Ользі ЛЕОНЕНКО

Про повідомну реєстрацію
змін до колективного договору

Повідомляємо, що зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Новоодеського закладу дошкільної освіти № 4 (ясла-садок) Новоодеської міської ради на 2021-2025 роки, які надійшли 15 травня 2024 року (вихідний номер 05 від 14.05.2024р., вхідний номер 258/03-27 від 15.05.2024р.), відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 768), зареєстровано управлінням соціального захисту населення Новоодеської міської ради 17 травня 2024 року за № 12.

Начальник управління

Тетяна ВЕНГЕРОВСЬКА

Казакуца Наталія 0978695267

Зміни та доповнення
до колективного договору між адміністрацією
та трудовим колективом Новоодеського
закладу дошкільної освіти №4 (ясла-садок)
Новоодеської міської ради Миколаївської
ради на 2021 – 2025р.

Обговорено та прийнято
на зборах трудового колективу
від 14.03.2024, протокол № 2

Розділ I. Загальні положення

Пункт 1.4, що стосується взаємних зобов'язань сторін, мети та предмету укладання колективного договору, викласти у новій редакції:

Колективний договір визначає узгоджені позиції та дії його сторін, спрямовані на співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу освіти, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їхніх конституційних прав, досягнення злагоди в колективі.

Сторони визнають повноваження одна одної й зобов'язуються будувати взаємовідносини на принципах соціального партнерства, забезпечуючи паритетність представництва, рівноправність сторін, взаємну відповідальність, конструктивність і аргументованість як під час переговорів для укладання Колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, так і під час розв'язання питань соціально – економічних і трудових відносин.

Рада трудового колективу зобов'язується сприяти ефективній роботі працівників та представляти інтереси працівників закладу у сфері праці, освіти, побуту, культури і захищати їхні трудові, соціально-економічні права та інтереси, отримавши на це відповідні повноваження від працівників закладу освіти.

Адміністрація бере на себе зобов'язання дотримуватися вимог законодавства України, зокрема про працю, освіту, і виконувати положення цього Колективного договору.

Розділ II. Зайнятість. Регулювання виробничих, трудових відносин доповнити наступними зобов'язаннями Адміністрації:

Керівник зобов'язується:

- Своєчасно та у повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання своїх обов'язків, та створювати належні умови праці.
- Сприяти вдосконаленню системи матеріального та нематеріального заохочення працівників з метою підвищення якості освітнього процесу, раціонального та ощадливого використання обладнання, матеріальних та інших ресурсів.
- Добиватися реалізації соціальних гарантій працівників закладу, визначених чинним законодавством.

- Сприяти виконанню працівниками норм чинного законодавства України, зокрема санітарних, протипожежних норм, норм з охорони праці, безпеки життєдіяльності та цивільного захисту.
- Сприяти підвищенню кваліфікації працівників закладу в порядку, визначеному законодавством.
- **Забезпечити участь представників трудового колективу в роботі атестаційної комісії закладу.**
- Застосовувати заходи матеріального та морального заохочення до працівників; притягати працівників до дисциплінарної відповідальності тільки згідно з чинним законодавством України.

Рада трудового колективу зобов'язується:

- Мобілізувати колектив закладу на досягнення результатів, виконання стратегії розвитку та плану роботи закладу.
- Брати участь у розробленні адміністрацією заходів щодо удосконалення організації праці й діяльності закладу, здійсненні контролю за їх виконанням.
- Брати участь у роботі атестаційної комісії.

Розділ IV. Режим праці та відпочинку

у період воєнного стану упорядкувати наступними змінами:

Сторони домовились:

- у процесі консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подавати до ради трудового колективу (представнику) 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;
 - про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися;
 - про строки проведення звільнення.

Керівник зобов'язується:

Своєчасно і в повному обсязі **подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про:**

- попит на робочу силу (вакансії);

- заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням закладу, скороченням чисельності або штату працівників **не пізніше ніж за два місяці до вивільнення.**

Права роботодавця:

Роботодавець має право	Роботодавцю заборонено
<p>Добирати працівників безпосередньо або через територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні</p>	<p>Висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях про роботу та під час добору працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя</p>
<p>Одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, безоплатно інформацію про пропонування робочої сили, послуги з добору й направлення на працевлаштування незайнятого населення</p>	<p>Використовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин</p>
<p>Проводити співбесіди з кандидатами на працевлаштування, щоб визначити чи відповідають їхні професійні знання, вміння та навички встановленим вимогам</p>	<p>Залучати до роботи працівників, яких наймають суб'єкти господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, для подальшого виконання ними роботи на інших підприємствах, в установах та організаціях у разі, коли в такого роботодавця:</p> <ul style="list-style-type: none"> • протягом року здійснено скорочення чисельності (штату) працівників; • передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних і важких умовах праці

Розділ VI. Охорона праці

передбачити наступні положення:

Керівник закладу зобов'язаний:

- Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також право працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги й компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я;
- Забезпечити функціонування системи управління охороною праці;
- Дотримуватися термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій;
- Забезпечити робочі місця належними засобами праці, інструкціями з охорони праці, створити належні санітарно-побутові умови;
- Оновлювати куточки з охорони праці, технічні засоби навчання, засоби агітації і пропаганди, плакати, пам'ятки, вогнегасники тощо;
- Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотриманням санітарних норм;
- Забезпечити роботу щодо розробки та періодичного перегляду (один раз на п'ять років та один раз на три роки) інструкцій з охорони праці для працівників закладу та інструкцій з безпеки життєдіяльності для учнів;
- Здійснювати контроль за безпекою навчального обладнання, приладів, навчально-наочних посібників тощо, які використовують в освітньому процесі;
- Передбачити, за можливістю, фінансування заходів з медичної профілактики епідемічних захворювань серед працівників для запобігання виникнення епідемії.

Керівник має право:

- Притягати до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці. В установленому законодавством порядку притягнути працівника, який ухиляється від обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.
- Відсторонювати від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Рада трудового колективу зобов'язується:

- Регулярно виносити на розгляд засідань ради трудового колективу питання стану умов і охорони праці;
- Здійснювати постійний контроль за виконанням вимог нормативних актів з охорони праці силами громадських інспекторів, комісій, представників трудового колективу з питань охорони праці;
- Систематично перевіряти виконання керівником закладу пропозицій громадських інспекторів, комісій, представника колективу та виконання працівниками норм охорони праці, домагаючись їх максимальної реалізації.

Працівники закладу мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо під час її виконання склалася ситуація, небезпечна для їхнього життя та здоров'я, якщо такі умови прямо не передбачають посадові (робочі) інструкції, а також є шкідливими для життя та здоров'я інших людей і довколишнього середовища.

Розділ X. Рівність трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці внести наступні доповнення

1.4. Запобігання та протидія мобінгу (цькуванню)

У діяльності Закладу врахувати, що мобінг (цькування) — це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, зокрема, з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери і такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Адміністрація зобов'язується:

Проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання протидії мобінгу (цькуванню).

У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяну шкоду відшкодовують у розмірі понесених витрат на лікування.

Рада трудового колективу спряє захисту працівників під час освітнього процесу від будь-яких форм насильства та експлуатації, зокрема мобінгу

зауваження), дискримінації за будь-якою ознакою, від пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю.

Сторони домовилися вважати, що формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

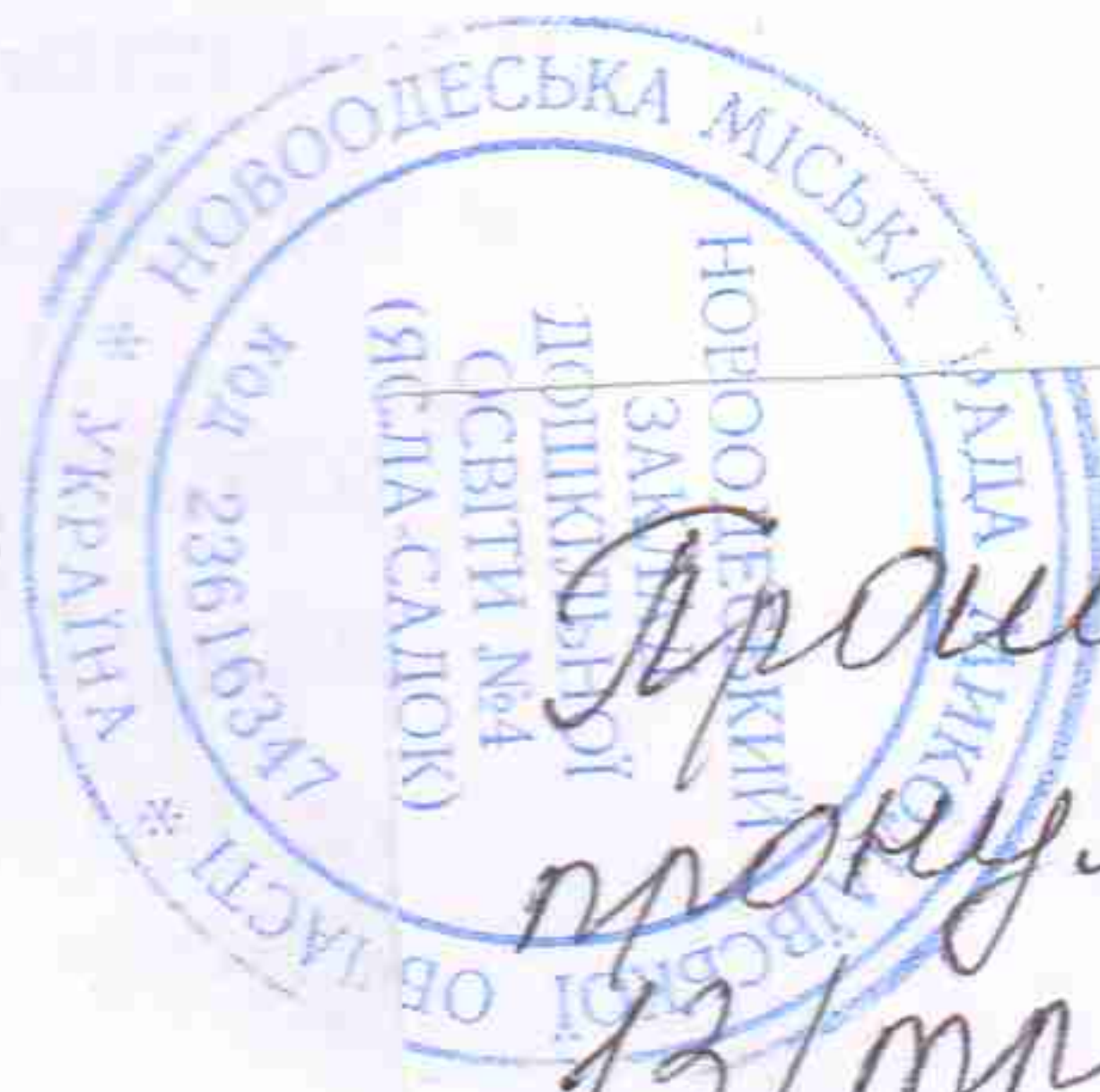
- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі й наради, у яких працівник відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яку виконують працівники однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Голова зборів трудового колективу:  Світлана ГАВРЮТКІНА

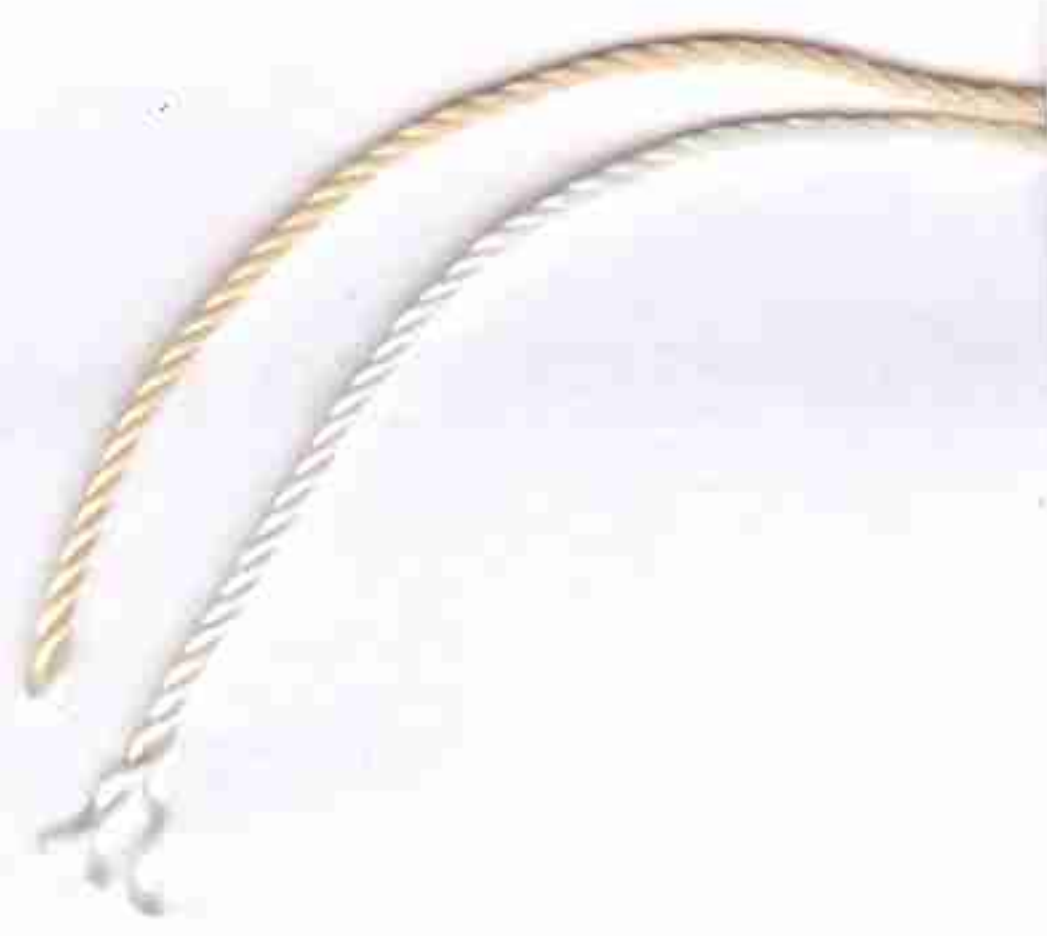
Представник трудового колективу:  Ольга ЛЕОНЕНКО



14 березня 2024р.



Друкуємо та
процитуємо
13 (тринадцять)
сторінок



Директор: *Г. Г. Габриєв*
Г. Г. Габриєв

