УКРАЇНА

ДЕСНЯНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

просп. Червоної Калини, 29, м. Київ, 02225, тел. (044) 515 77 75, (044)515 66 66,
E-mail: rda.desnianska@kyivcity.gov.ua Код ЄДРПОУ 37415088
E-mail для електронних звернень громадян: vrzg_desnrda@kmda.gov.ua

Школа І-ІІІ ступенів № 259
Деснянського району міста Києва

Деснянська районна в місті Києві державна адміністрація повідомляє, що подані на повідомну реєстрацію зміни та доповнення до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Вашої установи на 2025 - 2028 роки (вх. № 102/2170 від 31.03.2025) зареєстровано, про що до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них внесено відповідний запис за № 3769/3761 від 03.04.2025.

В.о. голови Ірина АЛЄКСЄЄНКО

Виконавець: Олена Бердянська

ДОКУМЕНТ ІКС ЄІПК СЕД АСКОД (ПІДПИСАНО КВАЛІФІКОВАНИМ ЕЛЕКТРОННИМ ПІДПИСОМ)

Сертифікат 3FAA9288358EC00304000000085D8170032EAD400
Підписувач Алєксєєнко Ірина Миколаївна
Дійсний з 28.05.2024 11:34:34 по 28.05.2026 11:34:34

Деснянська районна в місті Києві державна адміністрація

102-1519 від 03.04.2025

Зміни та доповнення
до
колективного договору
МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ І ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ШКОЛИ І-ІІІ СТУПЕНІВ № 259 ДЕСНЯНСЬКОГО РАЙОНУ МІСТА КИЄВА

НА 2025-2028 РОКИ

Розділ І « Загальні положення»:

Зазначити сторони колективного договору відповідно до ст.12 КЗпП України: однією із сторін є директор школи І-ІІІ ступенів №259 Юрко Олександр Володимирович, другою – голова комітету профспілки школи Іващенко Юлія Іванівна.

Розділ ІІІ «Соціально-економічний захист працівників»:

Доповнити розділ наступними положеннями з питань соціально-економічного захисту працівників:

п. 3.24. Забезпечити надання гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків з урахуванням вимог статті 119 КЗпП України. Забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків відповідно до статей 17 та 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV.

п. 3.25. Забезпечити соціальний захист ветеранів праці відповідно Постанови Верховної Ради України від 11.12.2003 р. № 1390-IV "Про стан забезпечення в Україні встановлених чинним законодавством соціальних, економічних, правових і конституційних гарантій у сфері соціального захисту ветеранів праці".

п. 3.26. Забезпечити розробку та здійснення постійних практичних заходів направлених на профілактику ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями.

п. 3.27. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до статей 17 та 18 Закону України «Положення про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Додаток 4).

Розділ IV «Оплата праці»

Передбачити зобов'язання щодо здійснення оплати праці працівників в першочерговому порядку відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати» від 21 жовтня 2004 року № 2103-IV в частині пункту 1 та підпункту 1) пункту 2, а саме: «Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці».

Доповнити вимоги ст.116 КЗпП України п.4.32: «При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні,

власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму».

Додати положення про преміювання працівників школи І-ІІІ ступенів № 259 Деснянського району міста Києва (Додаток 5).

Розділ VI «Охорона праці»:

Додати порядок відсторонення від роботи працівника, який перебуває в стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння (Додаток 6).

Додати положення щодо профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями.

п. 6.17. **Адміністрація зобов'язується**:

6.17.1. Проводити профілактику ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі, та організовувати заходи попередження цих захворювань відповідно до Закону України від 20.10.2014 №1708-VII та Закону України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» від 05.07.2001 № 2586-III.

6.17.2. Не допускає випадків дискримінації працівників з захворюваннями на ВІЛ-інфекцію/СНІД та туберкульоз, забезпечувати їм соціальні гарантії відповідно до законодавства.

6.18. Представники трудового колективу зобов'язуються:

Сприяти Адміністрації у проведенні роз'яснювальної роботи серед працівників управління з питань профілактики, попередження захворювань на ВІЛ-інфекцію/СНІД та туберкульоз, недопущення дискримінації працівників з такими захворюваннями та забезпечення їм соціальні гарантії відповідно до законодавства.

Розділ XIX «Забезпечення зайнятості»

9.1. Відповідно до ч.1 ст.49-2 КЗпП України: «Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці».

Передбачити надання гарантій для працівників, визначених ст.42 КЗпП України на переважне право на залишення на роботі при вивільнені працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком, учасникам бойових дій, інвалідам війни та іншим).

9.2. Відповідно до п.4 ч.3 ст.50 ЗУ «Про зайнятість населення»: «Своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, 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, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або

перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення».

Зміни та доповнення до колективного договору підписали:

Голова ПК _____ Ю. Іващенко

Директор школи _____ О. Юрко

ВИТЯГ З ПРОТОКОЛУ № __3_ від __26.03.2025 р._____

ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
ШКОЛИ І-ІІІ СТУПЕНІВ № 259 ДЕСНЯНСЬКОГО РАЙОНУ
МІСТА КИЄВА

Присутні __67_ членів трудового колективу;
Відсутні __8_ членів трудового колективу.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ

Обговорення та прийняття змін та доповнень до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом школи І-ІІІ ступенів № 259 Деснянського району міста Києва на 2025-2028 роки.

СЛУХАЛИ

Голову профспілкового комітету Іващенко Ю.І., яка ознайомила трудовий колектив зі змінами та доповненнями до колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом на 2025-2028 роки.

ВИРІШИЛИ

Ухвалити зміни та доповнення до колективного договору.

Голова профспілкового комітету школи _____Ю.Іващенко

Секретар _____А.Вербовець

ДОДАТОК 4

ПОЛОЖЕННЯ,
що забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків школи І-ІІІ ступенів № 259 Деснянського району міста Києва

Відповідно до статей 17 та 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавцям 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 зобов'язаний:

- 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 випадків сексуальних домагань.
- здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

ДОЛАТОК 5

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
школи І-ІІІ ступенів № 259 Деснянського району міста Києва

1. Загальні положення.

1.1 Преміювання працівників здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» наказу Міністерства освіти і науки від 26.09.2005 № 557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 №102, відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці.

1.2. Це положення вводиться з метою матеріального заохочення працівників за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

1.3. Працівники можуть нагороджуватися одноразовою премією, у тому числі з нагоди ювілейних та святкових дат.

1.4. Працівникам премія виплачується в межах фонду оплати праці за відповідний рік щомісячно, та/або щоквартально, та/або за результатами роботи за рік. Новоприйнятим працівникам щомісячна премія у перший місяць роботи виплачується пропорційно відпрацьованому часу.

1.5. Премія, у тому числі щомісячна, виплачується працівникам як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом.

1.6. Джерелом коштів на виплату премії є економія коштів на оплату праці.

1.7. Дане положення може бути доповнено чи змінено відповідно до умов колективного договору за погодженням з профспілковим комітетом.

2. Критерії преміювання.

2.1. Належне виконання посадових обов'язків.

2.2. Виявлення ініціативи та творчості.

2.3. Підвищення свого професійного рівня та кваліфікації.

2.4. Відсутність порушень виконавської та трудової дисципліни.

2.5. Організація та дотримання безпечних умов праці.

2.6. Дотримання педагогічної етики.

2.7. Дотримання вимог заповнення документів (журнали, календарні плани і т.д.).

2.8. Відсутність обґрунтованих скарг від батьків учнів, факти викладені в яких знайшли підтвердження.

2.9. Дотримання санітарних норм у навчальних кабінетах.

2.10. Залучення ресурсів та новітніх технологій щодо вдосконалення навчально-виховного процесу.

3. Розмір, порядок нарахування та терміни виплати премії.

3.1. Розміри преміювання працівників визначаються керівником закладу освіти та узгоджуються з профспілковим комітетом.

3.2. Преміювання працівників закладу освіти здійснюється за наказом керівника. У разі відсутності керівника закладу рішення щодо преміювання приймає особа, що виконує його обов'язки.

3.3. Премія за підсумками роботи за рік нараховується пропорційно відпрацьованим місяцям.

3.4. Одноразова премія з нагоди ювілейних, святкових дат виплачується у межах економії коштів на оплату праці за відповідний період.

3.5. Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за невиконання критеріїв згідно з пунктом 2, а також за:

- дисциплінарні стягнення;
- неодноразове створення конфліктних ситуацій в колективі;
- самовільне залишення роботи;
- викрадання матеріальних цінностей.

3.6. Працівникам, які прийняті на роботу під пас навчального року премія може виплачуватись пропорційно відпрацьованому часу або за рішенням керівника закладу освіти.

3.7. Премії виплачуються разом із заробітною платою, відповідно до графіка виплати заробітної плати.

4. Умови позбавлення (пониження) премії:

За нижчеперелічені порушення або провини педагогічний та допоміжний склад повністю або частково, за поданням безпосереднього начальника, рішенням керівника позбавляються премії:

за прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважної причини - у розмірі 100 % премії;

за притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності за хуліганство або вживання спиртних напоїв, при застосуванні до них заходів громадського впливу, - у розмірі 100 % премії;

за вихід на роботі у нетверезому стані - 100 % премії;

за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку - у розмірі від 5 до 50 % премії;

винні в погіршенні навчально-виховного процесу, незабезпечені збереження надійної і безпечної роботи устаткування, або інші упущення, допущені у роботі, - у розмірі від 5 до 50 % премії;

винні у недбалому ставленні до навчального-виховного процесу, порушенні загальної методики проведення занять і невиконання плану повсякденної діяльності педагогічним складом - у розмірі до 100 % премії;

винні у недбалому відношенні до збереження власності і майна та порушенні вимог техніки безпеки - у розмірі до 100 %.

Виплата та позбавлення (пониження) премії проводиться на підставі наказу керівника за погодженням з профспілковим комітетом.

ДОДАТОК 6

ПОРЯДОК

відсторонення працівників від роботи за перебування на робочому місці

в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння

1. Згідно Закону України «Про внесення змін та доповнень стосовно трудового договору», в «Кодексі Законів України про працю» (п. 16) від 19.01.1995 р.№ 6/95-ВС та ст.. КЗоП « Відсторонення від роботи» здійснювати відсторонення від роботи роботодавцем або уповноваженим ним органом у випадках:

- появи на робочому місці в нетверезому стані або в стані наркотичного сп'яніння;

- поява на роботі з остаточними ознаками алкогольного чи наркотичного сп'яніння;

- відмова або відхилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу або перевірки знань з питань охорони праці і протипожежної безпеки;

- в інших випадках, передбачених законодавством.

2. Наявність алкогольного чи наркотичного сп'яніння може підтвердити тільки медичний працівник, який має право на проведення таких аналізів, в письмовій формі, на бланках, затверджених Мінздравом України.

3. При підозрі на алкогольне сп'яніння посадова особа повинна терміново повідомити про це безпосередньому керівнику або в присутності інших членів підприємства запропонувати працівнику пройти медичний огляд на наявність алкоголю в медичній установі. Після отримання довідки, встановленого зразка, про стан здоров»я працівника приймається рішення про подальшу роботу або припинення роботи.

4. Відсторонення від роботи керівником робіт (особою, що відсторонила від роботи працівника) за участю уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці або іншого працівника, який був свідком (не менше 3-х осіб). У акті зазначається час, з якого працівник був відсторонений від роботи, та причини відсторонення. Акт підписується членами комісії та працівником, який був відсторонений. У разі відмови працівника підписати акт, члени комісії мають право вимагати від працівника надати протягом 2-х годин медичну довідку про відсутність або наявність факту сп'яніння та вживання психоактивної речовини. Комісія призначає особу, яка повинна вивести працівника, який з'явився на робоче місце в стані алкогольного сп'яніння, за територію підприємства. За період, протягом якого працівник був відсутній на

робочому місці через алкогольне чи наркотичне сп'яніння, заробітна плата не нараховується.

5. У випадку сильного алкогольного чи наркотичного сп'яніння необхідно терміново надати медичну допомогу, викликати швидку допомогу, повідомити сім ю. В зв'язку з тим, що за його травмування на території підприємства відповідальність несе адміністрація підприємства, тому працівник який знаходиться в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння не повинен виконувати будь-яку роботу. Невідсторонення таких осіб від роботи класифікується як неприйняття заходів щодо попередження виробничого травматизму.

6. Подальші заходи адміністративного впливу до порушників трудової дисципліни приймаються в установленому порядку у відповідності з діючим законодавством.

ДИРЕКТОР ШКОЛИ

_____ О.В. Юрко

ГОЛОВА ПК СШ № 259

_____ Ю.І. Іващенко

Прошнуровано та

скріплено печаткою

___10 сторінок___

Диренкор О.Юрко