



ДЕСНЯНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Закревського, 87-Д, м. Київ, 02064, тел. (044) 530-42-22, 530-16-16

E-mail: upsz_desnrda@kmda.gov.ua

Код ЄДРПОУ 37501611

28.05, 2021 № 36-842
на № _____ від _____

Дошкільний навчальний заклад
(ясла - садок) № 795
комбінованого типу

Про реєстрацію змін та доповнень
до колективного договору

Управління соціального захисту населення Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації повідомляє, що подані на повідомну реєстрацію зміни та доповнення до Колективного договору Вашої установи на 2021 - 2025 роки зареєстровано, про що до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них внесено відповідний запис за № 3518/3512 від 28.05.2021.

Заступник начальника Управління –
начальник відділу

Альона КРАСНОВА

ЗМІНИ та ДОПОВНЕННЯ
до КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією і первинною профспілковою
організацією дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 комбінованого типу

на 2021-2025 р.р.

Ухвалено
на зборах трудового колективу
Директор дошкільного навчального
закладу (ясла-садок) № 795
комбінованого типу
Юлія ТРОЯН
Протокол № 02 від 18 травня 2021 р.

ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД (ЯСЛА-САДОК) № 795
КОМБІНОВАНОГО ТИПУ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ
ДЕСНЯНСЬКОЇ РАЙОННОЇ
В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ
ДОШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО
ЗАКЛАДУ (ЯСЛА-САДОК) № 795
КОМБІНОВАНОГО ТИПУ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ
ДЕСНЯНСЬКОЇ РАЙОННОЇ
В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

***Про внесення змін і доповнень до Колективного Договору
між адміністрацією та первинною профспілковою
організацією дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 на 2021 - 2025 роки***

Керуючись нормами статті 9, 15 Закону України «Про колективні договори та угоди» та враховуючи складну ситуацію, пов'язану з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, а також необхідністю матеріальної підтримки працівників закладу, а також членів їхніх сімей, які захворіли та перенесли це інфекційне захворювання, чи втратили через хворобу членів сім'ї **ДОМОВИЛИСЯ** про внесення змін до Колективного Договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу (ясла-садок) № 795 на 2021 - 2025 роки, зареєстрованої в Управлінні соціального захисту населення Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації за № 3512/3072 від 05.04.2021 року, а саме:

1. Розділ 2. Термін дії Договору

1.1. п. 2.4. викласти в наступній редакції:

«У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору».

1.2. п. 2.7. доповнити та викласти в наступній редакції:

«Хід виконання Договору розглядається на спільному засіданні зборів трудового колективу та бюро профспілки не рідше двох разів на рік.

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

У разі здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію».

2. Розділ 4. Оплата праці

2.1. п. 4.1. доповнити та викласти в наступній редакції:

«Забезпечує питання про своєчасну виплату заробітної плати. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації, але 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.

Заробітна плата виплачується 05 та 19 числа кожного місяця.

У разі збігу термінів виплати авансу чи заробітної плати з вихідними чи неробочими днями вирішує питання про їх виплату напередодні.»

2.2. п. 4.32. доповнити та викласти в наступній редакції:

«У разі затримки або невиплати заробітної плати, доплат та надбавок аналізують причини цього та вживають заходи щодо розв'язання цих проблем.

Забезпечують здійснення контролю щодо оплати праці працівників в першочерговому порядку та компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у разі виникнення заборгованості із виплати заробітної плати».

2.3. Доповнити розділ 4. Оплата праці пунктами 4.34. наступного змісту:

2.3.1. п. 4.34. «Надавати працівникам закладу, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сім'ї або близьких родичів матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробітної плати.

3. Розділ 5. Правове забезпечення

3.1. п. 5.1. З урахуванням вимог статті 119 КЗпП України доповнити наступними положеннями з питань соціально-економічного захисту працівників та викласти в наступній редакції:

«Забезпечує виконання вимог чинного трудового законодавства. Не допускає укладання строкових трудових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування, а також переукладання безстрокового трудового договору на строковий з мотивації досягнення працівником пенсійного віку.

Здійснення контролю щодо надання гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, які можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладання нового контракту на проходження

військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігається місце роботи, посада і середній заробіток на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України.

Зберігаються гарантії за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими».

3.2. З урахуванням вимог статей 17, 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 року № 2866-IV, наступними положеннями з питань соціально-економічного захисту працівників доповнити розділ 5 п. 5.5., п. 5.6., п. 5.7., п. 5.8. та викласти в наступній редакції:

3.2.1. **п. 5.5.** «Створює умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації, перепідготовці та одержанні винагороди за неї».

3.2.2. **п. 5.6.** «Здійснює рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці».

3.2.3. **п. 5.7.** «Забезпечує жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

3.2.4. **п. 5.8.** «Забезпечує рівних можливостей під час укладання колективного договору та угоди».

3.3. З урахуванням вимог 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» наступними положеннями з питань соціально-економічного захисту працівників доповнити розділ 5 п. 5.9. та викласти в наступній редакції: «Додержується нормативно-правової бази щодо надання пільг ветеранам праці.

Здійснює контроль за дотриманням законодавства про працю щодо реалізації права ветеранів праці на використання щорічної відпустки у зручний для них час та на відпустку без збереження заробітної плати строком до двох тижнів на рік».

3.4. Для профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями відповідно, а також охорони праці, соціального захисту та

обов'язкового спеціального страхування на випадок ВІЛ-інфекцією з урахуванням потреб працівників у контексті ВІЛ-інфекції/СНІДу, відповідно до ПОЛОЖЕННЯ про Національну раду з питань протидії туберкульозу та ВІЛ-інфекції/СНІДу, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.07 № 926 «Деякі питання протидії туберкульозу та ВІЛ-інфекції/СНІДу»

доповнити розділ 5 п. 5.10 та викласти в наступній редакції:

3.4.1. «Для запобігання розвитку хвороби або постаратися виявити її на ранній стадії розробити та виконувати заходи щодо профілактики від ВІЛ/СНІДу чи туберкульозної інфекції, а саме: проходити планову щорічну диспансеризацію та флюорографію, тестування на ВІЛ тощо, які здатні виявити хворобу до початку ускладнень та убезпечити інших людей від зараження. Найпростіші, але найважливіші способи профілактики захворювання – це здоровий спосіб життя, відсутність хронічного психоемоційного стресу, хороший сон і якісне харчування» (додаток № 1 до цього Договору).

4. Розділ 7. Надання відпусток, оздоровлення та організація дозвілля

4.1. З урахуванням вимог частин 1, 6, 7, 8 статті 6 Закону України «Про відпустки» п. 7.1. доповнити та викласти в наступній редакції:

4.1.1. «Визначає черговість надання відпусток згідно з графіком, які враховують інтереси освітнього процесу і працівників та затверджуються адміністрацією за погодженням із профспілковим комітетом на початку календарного року і доводяться до відома усіх працівників.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується дня укладання трудового договору.

Керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам закладу надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів. (додаток № 2 до цього Договору).

Особам з інвалідністю I та II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу.

4.2. Відповідно до положень статті 83 КЗпП України п. 7.5. доповнити та викласти в наступній редакції:

4.2.1. « У разі звільнення працівника забезпечує виплату грошової компенсації за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

У разі звільнення керівних, педагогічних працівників, які до звільнення пропрацювали не менше як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за невикористані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу в іншу установу, грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок установи, куди перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткової відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається».

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям.

Відповідальна: Юлія Троян

Директор
дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 комбінованого
типу Управління освіти Деснянської
районної в місті Києві
державної адміністрації

Юлія ТРОЯН



2021 р.

Голова профспілкового комітету
дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 комбінованого
типу Управління освіти Деснянської
районної в місті Києві
державної адміністрації

Світлана СТЕФАНОВА

« 18 » 05 2021 р.

до розділу 5 «Правове забезпечення»
Колективного договору між
адміністрацією та первинною
профспілковою організацією
дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 комбінованого типу
на 2021 - 2025 роки

ПОГОДЖЕНО
Голова профспілкового комітету
дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 комбінованого
типу Управління освіти Деснянської
районної в місті Києві
державної адміністрації

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор
дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 комбінованого
типу Управління освіти Деснянської
районної в місті Києві
державної адміністрації

 Світлана СТЕФАНОВА  Юлія ТРОЯН
« 18 » 05 2021 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про профілактику ВІЛ-інфекції /СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Визнання ВІЛ /СНІДу та туберкульозу трудовою проблемою.

Проблема ВІЛ /СНІДу та туберкульозу є трудовою проблемою і повинна розглядатися як будь-яка інша проблема, пов'язана із захворюванням/умовами праці працівника. Таке тлумачення проблеми ВІЛ/СНІДу та туберкульозу виклике не лише тому, що дана проблема стосується працівників, але й тому, що робоче місце, будучи частиною осередку суспільства, повинно відігравати важливу роль у загальній боротьбі з епідемією та її наслідками.

1.2. Недопущення дискримінації.

Згідно з принципами забезпечення гідних умов праці та дотримання прав людини, а також визначення гідності ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД або туберкульоз, не повинно бути ніякої дискримінації по відношенню до працівників у зв'язку із дійсним або приписуваним ВІЛ-інфікуванням чи

туберкульозом. Дискримінація та стигматизація ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД, туберкульоз осіб перешкоджає діям, спрямованим на попередження цієї епідемії.

1.3. Тендерна рівність.

Слід визначити важливість врахування тендерних аспектів проблеми ВІЛ/СНІДу та туберкульозу. Жінки швидше можуть стати жертвами інфекції та більшою мірою постраждати від епідемії ВІЛ/СНІДу, туберкульозу, ніж чоловіки, із тендерна дискримінація в суспільстві, чим більш нестабільне соціальне становище жінки, тим більша її уразливість до ВІЛ-інфекції та туберкульозу. Тому більш рівноправні тендерні відносини, більш широкі можливості боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом та попередження ВІЛ-інфекції та туберкульозом вкрай необхідності.

1.4. Безпечні умови праці.

Усі зацікавлені сторони повинні, настільки це можливо, сприяти створенню безпечних умов праці з метою попередження поширення ВІЛ-інфекції та туберкульозу відповідно до положень Конвенції №155 про безпеку та гігієну праці і виробниче середовище (1981р.). Безпечні умови праці передбачають збереження оптимального стану фізичного та розумового здоров'я на роботі для виконання трудових обов'язків, а також адаптації роботи до можливостей працівників у світлі стану їхнього фізичного й морального здоров'я.

1.5. Соціальний діалог.

Успішна реалізація політики й програм боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом потребує об'єднання зусиль та довіри між роботодавцями, працівниками й їх представниками та урядом, із активним залученням, у разі потреби, ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД та туберкульоз працівників, та постраждалих від епідемії.

2. РОБОТОДАВЦІ І ЇХ ОРГАНІЗАЦІЇ.

2.1. Колективний договір.

Роботодавець повинен дотримуватися національного законодавства та практики ведення переговорів із працівниками та їх представниками щодо умов зайнятості й праці у світлі питань, пов'язаних з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом,

а також прагнути включення положень про захист від ВІЛ/СНІДу та туберкульозу та його профілактику, в колективний договір.

2.2. Просвітництво та навчання.

Роботодавець після консультацій із працівниками і їх представниками, повинен проводити та підтримувати програми на підприємстві, спрямованої на інформування, просвітництво й навчання із питань профілактики ВІЛ/СНІДу та туберкульозу, догляду за хворими та їх підтримки, а також проведення політики боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, включаючи заходи з усунення дискримінації ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД або постраждалих від ВІЛ/СНІДу працівників, туб. інфікованих, а також надання спеціальної допомоги й виплат для персоналу.

2.3. Кадрова політика.

Роботодавець не повинен проводити чи допускати проведення будь-якої кадрової політики або вжиття дискримінаційного характеру стосовно ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД, туб. інфікованих або постраждалих працівників.

2.4. Просвітництво та навчання.

Працівники повинні використовувати потенціал існуючої профспілкової організації, а також можливості для розповсюдження інформації про ВІЛ/СНІД та туберкульоз серед працівників і розробляти навчальні матеріали та форми роботи, найбільш прийнятні для працівників і їх сімей, включаючи поширення постійно поновлювальної інформації про їх права й пільги.

3. ПРОФІЛАКТИКА ШЛЯХОМ ІНФОРМУВАННЯ ТА ПРОСВІТНИЦТВА.

3.1. Інформаційні та просвітницькі програми на підприємствах є важливим засобом боротьби з поширенням епідемії та розвитку більш терпимого ставлення до ВІЛ-інфікованих, туб. інфікованих працівників. Ефективне просвітництво допомагає навчити працівників захищати себе від ВІЛ та туб. інфекцій. Такі заходи можуть значно знизити тривогу та нетерпимість у ставленні до хворих із зведенням до мінімуму збоїв у роботі й викликати зміни у стосунках між людьми та їх поведінці. Такі програми повинні розроблятися у консультаціях між роботодавцями з метою забезпечення підтримки на найвищих рівнях і максимального залучення всіх зацікавлених сторін. Інформаційні та просвітницькі матеріали повинні представлятися у різних формах, не

покладаючись лише на друкований формат, але при необхідності, вдаючись до дистанційного навчання. Програми повинні бути цільовими та підібраними відповідно до віку, статі, сексуальної організації, галузевих особливостей і поведінкових факторів ризику, цільової аудиторії, а також культурного контексту.

3.2. Тренерами повинні бути люди, яким працівники довіряють та яких поважають. Особливо ефективним виявилось залучення до розроблення та реалізації програм тренерів із числа колег по роботі, а також ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД осіб, туб. інфікованих.

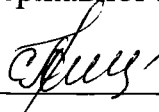
4. КОНТРОЛЬ ЗА ІНФЕКЦІЄЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ.

4.1. Роботодавець, працівники, демонструючи позитивний та уважний підхід, повинні спільно розробляти політику боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, яка б врахувала їх потреби та забезпечувала необхідну рівновагу. Така політика повинна бути підтримана на найвищому рівні і бути прикладом вирішення проблеми поширення ВІЛ/СНІДу та туберкульозу.

до розділу 7 «Надання відпусток, оздоровлення та організація дозвілля»
Коллективного договору між
адміністрацією та первинною
профспілковою організацією
дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 комбінованого типу
на 2021 - 2025 роки


ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкового комітету
дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 комбінованого
типу Управління освіти Деснянської
районної в місті Києві
державної адміністрації

 Світлана СТЕФАНОВА

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
дошкільного навчального закладу
(ясла-садок) № 795 комбінованого
типу Управління освіти Деснянської
районної в місті Києві
державної адміністрації

 Юлія ТРОЯН
2021 р.

Відповідно до постанови КМУ № 346 від 14 квітня 1997 року
(зі змінами від 10.07.2019 року) право на щорічну основну відпустку мають
працівники закладів

ТРИВАЛІСТЬ**щорічної основної відпустки працівників закладів та установ освіти**

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
І. Заклади дошкільної освіти	
1. Заклади дошкільної освіти (крім дитячих будинків, закладів дошкільної освіти компенсуючого типу (спеціальні та санаторні))	
Директор, вихователь-методист, інструктор з фізкультури, музичний керівник, практичний психолог	42
Вчитель-дефектолог, вчитель-логопед	56

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
Вихователь	56
Асистент вихователя	56
2. Дитячі будинки, заклади дошкільної освіти компенсуючого типу (спеціальні та санаторні)	
Директор*	56
Вихователь	56
Вихователь-методист*	56
Вчитель-дефектолог, вчитель-логопед	56
Інструктор з фізичної культури*	56
Керівник гуртка*	56
Музичний керівник*	56
Практичний психолог*	56
Асистент вихователя	56
<p><i>*Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається відповідній категорії працівників закладів дошкільної освіти, зазначених у пункті 1 цього розділу, якщо вони обслуговують групи, в яких не менш як 50 відсотків дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цих закладах укомплектовано не менш як 50 відсотків таких груп.</i></p>	
Сестра медична старша	24
Сестра медична з дієтичного харчування дітей	24
Заступник завідувача господарства	24

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
Діловод	24
Шеф-кухар	24
Кухар	24
Підсобний робітник	24
Кастелянка	24
Комірник	24
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту	24
Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни)	24
Помічник вихователя	28
Прибиральник службових приміщень	24
Сторож	24
Двірник	24

Додаток № 3

до Договору між адміністрацією та
первинною профспілковою
організацією дошкільного навчального
закладу (ясла-садок) № 795
комбінованого типу
на 2021 - 2025 роки

Витяг з протоколу № 2

загальних зборів трудового колективу
дошкільного навчального закладу (ясла-садок) № 795

від «18» травня 2021 року

Присутні – 60

Відсутні – 15

Порядок денний

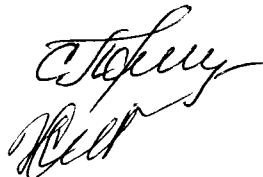
1. Обговорення та прийняття змін та доповнень до **колективного договору** між адміністрацією та трудовим колективом **дошкільного навчального закладу (ясла-садок) № 795 на 2021-2025рр.**

Слухали: голову ПК, яка ознайомила трудовий колектив з проектом змін та доповнень договору між адміністрацією та трудовим колективом дошкільного навчального закладу (ясла-садок) № 795 на 2021-2025 рр.

Ухвалили: проект змін та доповнень до колективного договору на 2021-2025р.р. прийняти за основу.

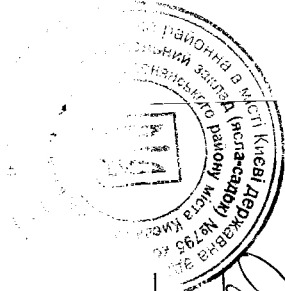
Голова ПК

Секретар



Світлана СТЕФАНОВА

Аліна ХАРЧЕНКО



Пронумеровано та прошито

14 (чотирнадцять)

аркушів

Директор ДНЗ № 795

Юлія ТРОНЦЬ

Юлія ТРОНЦЬ

