

**Міністерство культури України**

**Департамент культури і туризму Харківської обласної  
державної адміністрації**

**Комунальний початковий спеціалізований  
мистецький навчальний заклад  
«Дитяча музична школа № 8 ім. П. Д. Гайдамаки»  
м. Харків, пров. Миру, 3**

**Колективний договір  
На 2016 – 2020 р.р.**

Схвалений загальними зборами  
трудового колективу  
Протокол зборів № 02  
від 25 жовтня 2016 р.



Директор ДМШ № 8  
ім. П. Д. Гайдамаки:

Ліцкевич С.О.

**м. Харків  
2016**

**Колективний договір  
між роботодавцем та профспілковим комітетом КПСМНЗ  
«Дитяча музична школа №8 ім. П.Д.Гайдамаки»  
на 2016 – 2020р.**

**Розділ 1. Загальні положення.**

1.1. Цей колективний договір (далі – договір) укладено з метою врегулювання трудових та соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників та роботодавця.

1.2. Предметом цього договору є взаємні зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових та соціально-економічних відносин.

1.3. Сторонами колективного договору є:

- роботодавець комунального початкового спеціалізованого мистецького навчального закладу «Дитяча музична школа № 8 ім. П.Д.Гайдамаки» в особі директора Ліцкевич С.О., що представляє інтереси власника і має відповідні повноваження згідно Статуту позашкільного навчального закладу (далі за текстом – роботодавець);
- Профспілковий комітет, який є представником трудового колективу комунального початкового спеціалізованого мистецького навчального закладу «Дитяча музична школа № 8 ім. П.Д.Гайдамаки» в особі голови профкому Юхи Н.О. (далі за текстом – профспілкова сторона);

1.4. Сторони визнають колективний договір нормативним актом, на підставі якого у школі естетичного виховання дітей здійснюється регулювання соціально-економічних , виробничих і трудових відносин в обсязі пунктів на протязі усього періоду його дії.

1.5. Роботодавець визнає профспілковий комітет, вказаний у п.1.3. договору, єдиним представником трудового колективу, який має право на ведення переговорів та укладення договору , а також при його виконанні.

1.6. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності при проведенні переговорів (консультацій), що до укладання договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

1.7. Положення чинного законодавства, норми генеральної, галузевої, регіональної угод приймаються сторонами договору в якості мінімальних гарантій, що є обов'язковими для виконання.

1.8. Норми договору є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників позашкільного навчального закладу.

1.9. Дія договору поширюється на всіх працівників установи, незалежно від їх профспілкового членства.

1.10. У випадках порушень роботодавцем угод даного договору, інтереси трудового колективу представляє, веде переговори та приймає рішення профком.

1.11. Зміни та доповнення до договору протягом його дії вносяться за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному чинним законодавством. Зміни та доповнення до договору підлягають повідомленню, реєстрації на загальних підставах та є його невід'ємною частиною.

1.12. Цей договір укладено строком на 4 роки. Договір діє з моменту підписання його сторонами. Після закінчення строку, вказаного у п. 1.12., договір продовжує діяти до того часу, доки сторонами не буде укладений новий договір. Сторони зобов'язані після підписання договору у трьохденний строк подати його на реєстрацію до місцевого органу державної виконавчої влади.

1.13. Умови, які погіршують становище працівників у порівнянні з діючим законодавством України, визнаються недійсними. Жодна зі сторін не може під час терміну дії договору в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють його положення або зобов'язання чи припиняти їх виконання.

1.14. З умовами колективного договору повинні бути ознайомлені всі працівники, що працюють на підприємстві, протягом місяця із дня його прийняття. (ст. 9 Закону України "Про колективні договори та угоди").

## Розділ 2. Виробничо-економічна діяльність.

### ***Роботодавець зобов'язується:***

2.1. Діяльність позашкільного навчального закладу здійснювати за основними засадами державної політики у сфері культури згідно ст.3 Закону України «Про культуру», ст.3 Закону України «Про позашкільну освіту» та напрямками, визначеними Статутом закладу. Здійснювати свою діяльність, враховуючи особливості соціально-економічного розвитку міста, району, інтересів учнів, потреб сімей.

2.2. Здійснювати навчально-виховний процес за типовими навчальними планами та програмами, затвердженими керівними органами, у сфері правління яких знаходиться позашкільний навчальний заклад.

2.3. Знаходити та використовувати додаткові джерела фінансування, передбачені ст. 26 п.3 Закону України "Про позашкільну освіту".

2.4. Забезпечувати розвиток та зміцнення матеріально-технічної бази школи, створення оптимальних умов для організації навчально-виховного процесу.

2.5. Застосовувати засоби матеріального та морального стимулювання праці, раціонального використання технічних засобів навчання (музичні інструменти, фонотека, відеотека та інші.)

2.6. Добиватися реалізації соціальних гарантій працівників позашкільного навчального закладу, визначених ст.29 Закону України «Про культуру», ст.21 Закону України «Про позашкільну освіту», ст.57 Закону України «Про освіту».

### ***Профспілкова сторона зобов'язується:***

2.7. Приймати участь у розробці роботодавцем заходів щодо удосконалення організації праці та творчої діяльності закладу, у здійсненні контролю за їх виконанням.

2.8. Забезпечити високий рівень дисципліни праці та сумлінного ставлення робітників до роботи. Доводити до кожного працівника необхідність: якісно виконувати посадові та професійні обов'язки, вимоги нормативних актів з охорони праці, розпоряджень роботодавця, дбайливого відношення до майна, економії електроенергії, води, тепла, тримання у чистоті приміщень.

2.9. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства і забезпеченням трудових прав членів профспілки.

## **Розділ 3. Виробничі відносини.**

### ***Роботодавець зобов'язується:***

3.1. Розробити та затвердити посадові інструкції, ознайомити з ними працівників всіх категорій закладу.

3.2. Забезпечити оптимальний варіант розкладу навчальних занять, за потребою вносити зміни не рідше одного разу на півріччя.

3.3. Не обмежувати педагогічні навантаження, тому що вони безпосередньо залежать від набору учнів педагогом.

3.4. Покласти відповідальність за нормативну комплектацію класів на кожного вчителя, при вибуванні учнів пропорційно проводити зменшення навантаження протягом навчального року.

3.5. Видавати накази, розпорядження, своєчасно доводити їх до відома працівників позашкільного навчального закладу, контролювати виконання адміністративних актів.

3.6. Забезпечувати дотримання робітниками трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці, виконання посадових обов'язків, наказів, розпоряджень закладу.

3.7. При прийомі на роботу ознайомлювати робітника з умовами праці, колективним договором, посадовою інструкцією, правилами внутрішнього розпорядку, забезпечувати робоче місце, проводити інструктаж з техніки безпеки та правилами протипожежної охорони.

3.8. Інформувати трудовий колектив про виконання задач закладу, його фінансове та матеріальне становище.

3.9. Залучати працівників закладу до робіт, пов'язаних з ремонтом школи, упорядкуванням шкільної території тільки з відома профкому та згодою працівника.

3.10. Удосконалювати навчально-виховний процес з урахуванням пропозицій викладачів щодо його поліпшення, втілювати в педагогічну роботу передові та модернізовані ідеї.

3.11. Забезпечувати періодичне (не менш один раз на 5 років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати).

3.12. Включати представника профкому до складу тарифікаційної та атестаційної комісій.

3.13. В установлені законодавством строки інформувати профком, робітників про результати розглядання заяв, скарг, пропозицій, рекомендацій, раніш прийнятих рішень.

### ***Профспілкова сторона зобов'язується:***

3.14. Мобілізувати трудовий колектив на виконання планів розвитку закладу.

3.15. Доводити до кожного робітника необхідність дотримання трудової дисципліни, правил трудового розпорядку, забезпечувати виконання наказів та розпоряджень, виданих на підставі рішень зборів та педрад.

3.16. Контролювати виконання адміністрацією зобов'язань, направлених на виконання головних виробничих завдань.

3.17. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

3.18. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення – забезпечувати вирішення згідно з чинним законодавством.

## **Розділ 4. Забезпечення зайнятості.**

### ***Роботодавець зобов'язується:***

4.1. Забезпечувати ефективну зайнятість робітників.

4.2. Рішення про зміни в організації підприємства та праці, скорочення чисельності або штату робітників приймати тільки після попереднього проведення переговорів з профкомом (не пізніше ніж за 3 місяці до виконання цих мір).

4.3. При виникненні необхідності вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацію або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників (п.1 ст.40 КЗпП України):

- повідомляти працівника за 2 місяці до звільнення під розписку;
- здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т.ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення і т.д.;

- вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників.

4.4. Працівникам, попередженим про скорочення чисельності або штату згідно з п.1.ст.40 КЗпП України, при перегляді у закладі розмірів оплати праці, збільшувати заробітну плату на рівні з іншими робітниками.

4.5. Забезпечити переважне право щодо залишення на роботі окремих категорій працівників при скороченні чисельності чи штатів (ст.42 КЗпП України).

4.6. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця на підставах, які підпадають п.1 (крім випадку ліквідації школи), 2-5, 7 ст.40 і пп.2-3 ст.41 КЗпП України, проводити тільки за попереднім узгодженням з профкомом згідно ст.39 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

4.7. Здійснювати своєчасну та в повному обсязі виплату вихідної допомоги звільненим робітникам (ст.44 КЗпП України).

4.8. Не допускати масових звільнень працівників (більше 5% від загальної чисельності працівників). При необхідності вивільнення (ліквідація, реорганізація підприємства, зміна форми власності, часткове зупинення виробництва та інш.) спільно з профкомом розробити заходи щодо поетапного вивільнення, працевлаштування і соціальної підтримки працівників.

4.9. Забезпечити «розтягування» в часі процесу скорочення чисельності працівників з метою сприяння природному відтоку кадрів, який заохочуватиметься передбаченою в колективному договорі виплатою матеріальної допомоги у зв'язку із звільненням «за домовленістю сторін», виходом на пенсію.

4.10. Забронювати робочі місця для соціально – незахищених верств населення згідно чинного законодавства та розпоряджень місцевого самоврядування.

### ***Профспілкова сторона зобов'язується:***

4.11. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

4.12. Давати згоду на звільнення працівника тільки після використання усіх можливостей збереження трудових відносин, використовувати надане законодавством право на збереження роботи окремим категоріям працівників.

4.13. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством, контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до статті 42 КЗпП України. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6 років, - п.6 ст.179 КЗпП України), самотніх матерів за наявності дитини віком до 14 років, або дитини-інваліда (п.3. ст.184 КЗпП України).

4.14. Представляти інтереси робітників при розгляданні трудових індивідуальних та колективних спорів, допомагати їх вирішувати.

4.15. Надавати членам профспілок безкоштовну правову допомогу, проводити консультації з питань зайнятості, у разі потреби представляти інтереси членів профспілок для захисту їх трудових прав у судових органах.

4.16. Брати разом з роботодавцем участь в організації наставництва для молодих робітників.

### ***Сторони домовились:***

що при скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також:

- особам перед пенсійним віком;
- працівникам, в сім'ях яких є особи, що мають статус безробітних і сім'ям, які мають дітей до 14 років.

## **Розділ 5. Трудові відносини.**

### **5.1. У сфері режиму праці.**

#### ***Роботодавець зобов'язується:***

5.1.1. Приймати на роботу нових працівників тільки у разі забезпечення повної продуктивної зайнятості існуючих робітників і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п.1 ст.40 КЗпП України.

5.1.2. Забезпечувати протягом року переважне право на зворотнє працевлаштування робітникам, звільненим зі школи на підставі п.1 ст.40 КЗпП України, у разі виникнення потреби прийняття на роботу робітників аналогічної професії.

5.1.3. Навантаження викладача не повинно перевищувати 8 академічних годин у день, 40 годин на тиждень (ст.50 КЗпП України).

5.1.4. Проведення робіт у вихідні дні повинно бути по узгоді з профкомом, не більш одного разу на місяць, компенсація при цьому робиться згідно ст.72 КЗпП України за згодою з обох сторін: надавання іншого дня відпочинку або в грошовій формі у повному розмірі за правилами ст.107 КЗпП України.

5.1.5. Робота закладу в канікулярні дні та під час карантину відбувається за окремими планами (ст.17 Закону України "Про позашкільну освіту").

5.1.6. Кожний викладач має право на сумісництво.

5.1.7. Сумісники приймаються на роботу в разі виробничої необхідності.

5.1.8. Залучати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників лише за їх згодою.

5.1.9. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року за погодженням з профспілковим комітетом, по що повідомляти працівників невідкладно.

Повідомляти працівників про зміну розмірів навчального навантаження не пізніше ніж за два місяця до змін.

Навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

### ***Профспілкова сторона зобов'язується:***

5.1.8. Брати участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку школи.

5.1.9. Разом з роботодавцем вирішувати питання організації та використання робочого часу, здійснювати контролювання за дотриманням законодавства про Працю в частині її продовження, а також притягання до роботи у надурочний час, у вихідні, святкові та неробочі дні.

## **5.2. У сфері оплати праці.**

### ***Роботодавець зобов'язується:***

5.2.1. Забезпечувати своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати працівникам закладу.

5.2.2. Забезпечити своєчасне і правильне встановлення і виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорії, звань.

Керуватися Постановою КМУ від 30.08.2002р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки...» (із змінами), наказом МОН України від 26.09.2005р. №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» та іншими нормативно-правовими актами.

5.2.3. Встановлювати фонд оплати праці закладу методом прямого розрахунку, як суму місячних посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічного персоналу, керівників, адміністративно-господарчого персоналу згідно штатного розкладу.

5.2.4. Розробити та затвердити положення про надання працівникам доплат і надбавок згідно чинного законодавства та постанов Кабінету Міністрів України (додаток №11).

5.2.5. Установити надбавку в граничному розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) педагогічним працівникам на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником. (Постанова КМУ №373 від 23 березня 2011р.)

5.2.6. Здійснювати преміювання робітників закладу за рахунок економії фонду заробітної плати згідно положення про преміювання (додаток №2).

5.2.7. Здійснювати згідно з постановою Кабінету Міністрів України №898 від 05.06.2000 р. виплату щорічної грошової винагороди педагогічним робітникам школи естетичного виховання дітей за сумлінну працю та зразкове виконання службових



обов'язків (абзац 9 ст. 57 Закону України «Про освіту») на основі розробленого у школі, затвердженого керівником та узгодженого з профкомом Положенням про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам.

Забезпечити згідно ст.57 Закону України «Про освіту» виплату педагогічним працівникам надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставка заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах:

- понад 3 роки - 10%;
- понад 10 років - 20%;
- понад 20 років - 30 %.

Сплачувати педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу ( ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки.

5.2.8. Виплачувати працівникам закладу заробітну плату у грошовому вираженні за місцем роботи двічі на місяць:

аванс 15 числа місяця, остаточний розрахунок 30 числа місяця згідно ст.24 Закону України «Про оплату праці», Розпорядження Харківського міського голови «Про встановлення термінів виплати заробітної плати» № 65 від 21.04.2016р., наказу Відділу культури по Індустріальному району № 29 від 28.04.2016р.

Якщо термін виплати припадає на вихідний день, виплату проводити напередодні (ст. 115 КЗпП України). Встановити розмір авансу не менше 50% посадового окладу (заробітної плати).

5.2.9. При невиконанні норм праці не з вини працівника, виплата праці проводиться за фактом виконаної роботи, при цьому місячна зарплата не може бути нижче 2/3 встановленого йому окладу, як передбачено ст.ст. 111, 113 КЗпП України.

5.2.10. При кожній виплаті зарплати сповіщати робітникам про її загальну суму з розшифровкою за видами виплат: розміри та підстави утримань, суму, що належить до сплати (ст.110 КЗпП України).

5.2.11. Не приймати в односторонньому порядку рішень з питань оплати праці, погіршуючи умови, встановлені законодавством та колективним договором, згідно вимогам ст. 97 КЗпП України. Сповіщати працівників не пізніше ніж за 2 місяці про зміни розмірів оплати праці згідно вимог ст.32 КЗпП України.

5.2.12. Забезпечувати гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положення про преміювання.

5.2.13. Відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з ПК умови оплати праці робітників школи, схеми посадових окладів, умови введення та розмір надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, премій.

5.2.14. Забезпечувати встановлення та виплату заробітної плати згідно з тарифними ставками, розрядами, затвердженими Міністерством освіти України від 26.09.2005 р. № 557 за відпрацьовані часи при умові своєчасної оплати навчання учнів класу.

5.2.15. Забезпечувати впровадження і виплату мінімальної заробітної плати відповідно до законодавства, а при її зміні проводити перерахунок протягом місяця.

5.2.16. Забезпечувати оплату праці за заміну тимчасово відсутніх працівників у зв'язку з їх відсутністю або відпусткою згідно педагогічного навантаження відсутнього

викладача. (п.73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти №102).

5.2.17. У викладача музичної школи робочий тиждень – з одним вихідним днем (неділя). Викладач працює 45 хвилин, а оплата здійснюється за 60 хвилин. Враховуючи це, роботодавець має право зобов'язати викладача вийти на заміну у будь-який час окрім вихідного та канікул в межах норматив робочого часу.

5.2.18. Здійснювати виплати, пов'язані з індексацією доходів робітників у зв'язку з ростом цін на товари та послуги, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №1078 від 17.07.2003р. ( з послідуочими змінами).

5.2.19. За рахунок економії фонду оплати праці виплачувати доплати, надбавки та матеріальну допомогу на оздоровлення .

5.2.20. Згідно ст.22 Закону України «Про позашкільну освіту» оплата інших видів педагогічної діяльності здійснюється в такому співвідношенні до тарифної ставки: завідування відділами, відділеннями – 15%.

5.2.21. Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору:

- 3 підстав, зазначених у п.6 ст. 36 пп. 1,2,6 ст.40 КЗпП України у розмірі одного посадового окладу (але не менш середнього місячного заробітку);

- У випадку, якщо працівники вимушені розірвати трудовий договір з причин невиконання власником, або уповноваженим ним органом вимог законодавства і зобов'язань колективного договору з охорони праці – у розмірі трьох місячних середніх заробітків (ст.44 КЗпП України, ст. 6 Закону України “Про охорону праці”).

5.2.22. У випадках припинення трудового договору з підстав, зазначених у п.6 ст. 36, пп. 1,2,6 ст.40 КЗпП України, працівникові, якому встановлена інвалідність, пов'язана з трудовим каліцтвом, або ушкодженням здоров'я на виробництві, виплачувати вихідну допомогу у розмірі середнього місячного заробітку.

5.2.23. У разі виникнення в закладі заборгованості із заробітної плати, вживати заходи щодо її ліквідації та проводити компенсацію втрати доходів працівників згідно з чинним законодавством.

### ***Профспілкова сторона зобов'язується:***

5.2.24. Здійснювати контроль за дотриманням в закладі діючого законодавства про оплату праці та виконанням положень про оплату праці, про преміювання, про матеріальні заохочення.

5.2.25. Сприяти в наданні працівникам закладу необхідної консультативної допомоги, щодо питань з оплати праці.

5.2.26. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах. (ст.226 КЗпП України).

5.2.27. Брати участь у розробці положень та прийнятті рішень з питань оплати праці працівників закладу, розмірів надбавок, доплат, винагород та інших виплат.

5.2.28. Запитувати при необхідності у роботодавця наявну в її розпорядженні інформацію з питань оплати праці робітників школи.

### **5.3. У сфері відпочинку та відпустки.**

#### ***Роботодавець зобов'язується:***

5.3.1. Встановити в школі естетичного виховання дітей, відповідно до ст.6 Закону України “Про відпустки”, гарантовані відпустки:

- Згідно переліку посад, встановлених постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.97 № 346, для директора, заступника директора з навчально-виховної роботи, викладачів та концертмейстерів – 56 календарних днів.

- Для решти категорій робітників – 24 календарні дні.

- Для інвалідів I-II груп – 30 календарних днів, для інвалідів III групи – 26 календарних днів (ст.6 ЗУ «Про відпустки»).

5.3.2. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом не пізніше 5 січня поточного року і доводити до відома працівників.

Повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст.10 Закону України «Про відпустки»).

5.3.3. Встановити щорічну додаткову відпустку:

- Для робітників з ненормованим робочим днем. згідно з ст.8 закону України “Про відпустки” – до 7 календарних днів;

5.3.4. Згідно зі ст. 19 Закону “Про відпустки”, жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері, а також особі, яка взяла дитину під опіку або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, чи одному із прийомних батьків надається щороку додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП). За наявності кількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (Закон України від 22.10.2004р. № 2128-IV ч.1 ст.182-1 КЗпП України та ч.1 ст.19 Закону України “Про відпустки”).

5.3.5. Надавати відпустку без збереження заробітної плати:

- В обов'язковому порядку для окремих категорій робітників згідно з ст. 25 Закону України “Про відпустки” у випадках їх звернення.

- По заяві робітника у зв'язку з сімейними обставинами або іншими причинами на строк не більш, як 15 календарних днів на рік згідно ст.26 Закону України “Про відпустки”.

5.3.6. Не допускати без згоди працівника розділення відпустки на частини. Викликання з відпусток проводити тільки у межах діючого законодавства.

У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період. (п.4 постанови КМУ від 14 квітня 1997р. №346).

\* Надавати відпустку (або її частину не менше, ніж 14 календарних днів) керівним, педагогічним працівникам, протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування. (Постанова КМУ від 14 квітня 1997р. №346).

### ***Профспілкова сторона зобов'язується:***

5.3.7. Спільно з роботодавцем вирішувати питання відпусток, захищати при цьому інтереси робітників.

5.3.8 Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцем діючого законодавства про відпустки.

5.3.9. Погоджувати графік відпусток робітників на кожний календарний рік.

### **5.4. У сфері охорони праці.**

#### ***Роботодавець зобов'язується:***

5.4.1. Організувати роботу з охорони праці в навчальному закладі відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці».

Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та працівниками школи вимог до Закону України «Про охорону праці», нормативних актів з охорони праці.

5.4.2. Забезпечувати безпечні умови навчання, виховання та праці.

5.4.3. З метою забезпечення здорових та безпечних умов праці керуватися вимогами Закону України “Про охорону праці”. Надавати робочі місця згідно з вимогами правил, норм охорони праці та виробничої санітарії.

5.4.4. При укладанні трудових договорів інформувати робітників про умови праці на робочих місцях та проводити під розпис інструктаж з охорони праці та протипожежної безпеки.

5.4.5. Виконувати у встановлені строки заходи, направлені на поліпшення умов праці, підготовку школи до роботи у зимових умовах.

5.4.6. Забезпечувати реалізацію прав робітників на охорону праці під час роботи у школі (згідно Закону України “Про охорону праці”).

5.4.7. Виконувати вимоги законодавства про охорону праці жінок, інвалідів, неповнолітніх (згідно Закону України “Про охорону праці”).

5.4.8. Створити у школі комісію з питань охорони праці та сприяти її роботі.

5.4.9. Організовувати розслідування нещасних випадків з участю представника профспілкового комітету.

5.4.10. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне

страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

5.4.11. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середній заробіток на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати працездатності. У разі неможливості виконання потерепапередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку та працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи (ст. 9 Закону України “Про охорону праці”).

5.4.12. Організувати проходження працівниками інструктажу з охорони праці, а при необхідності – спеціального навчання та перевірки знань.

5.4.13. Забезпечити проведення щорічних попередніх (при прийнятті на роботу) та періодичних медичних оглядів робітників школи (ст.17 Закону України «Про охорону праці»).

Не допускати до роботи працівників, які ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, без збереження заробітної плати (Закон про охорону праці ,ст.17).

5.4.14. Укомплектувати та систематично поповнювати медичну аптечку. Забезпечити миючими засобами місця загального користування у закладі.

5.4.15. Інформувати разом з профкомом (для прийняття заходів) Відділ культури по Індустріальному району Департаменту культури Харківської міської ради у випадках порушень теплостачання дитячого закладу у зимовий період, попереджувати про зміну режиму роботи школи та робітників, про порушення Закону України “Про охорону праці”.

5.4.16. Проводити необхідний ремонт приміщень у відповідності нормам праці, техніки безпеки.

5.4.17. Робітник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства “Про охорону праці”, не виконує умов колективного договору по цим питанням. В таких випадках робітнику виплачується вихідна допомога в розмірі тримісячного середнього заробітку (ст. 6 Закону України “Про охорону праці”, ст.44 КЗпП України).

5.4.18. Фінансування заходів з охорони праці здійснюється відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці» в розмірі 0,2% від фонду оплати праці.

На роботах, пов'язаних із забрудненням, видавати безоплатно за встановленими нормами мийні засоби, додаток № 8 (КЗпП, ст.165, Закон України «Про охорону праці», ст.8). Безкоштовно забезпечувати працівників, які працюють на роботах, пов'язаних із забрудненням, спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту за встановленими нормами, додаток № 7 (КЗпП, ст.163, ЗпОП, ст.8).

### ***Профспілкова сторона зобов'язується:***

5.4.19. Забезпечувати контроль за виконанням роботодавцем Закону України “Про охорону праці”, за забезпеченням у школі нешкідливих умов праці та виробничої санітарії (КЗпП ст.167, ЗпОП ст.41).

5.4.20. Приймати участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних хвороб, у роботі комісії з питань охорони праці (ЗпОП ст.22).

5.4.21. Здійснювати контроль за своєчасним і в повному обсязі перерахуванням внесків до відповідного фонду для відшкодування збитків, заподіяних робітникам каліцтв, або інших зашкоджень здоров'я, пов'язаних з виробництвом або виконанням ними трудових обов'язків.

5.4.22. Приймати участь у розробці заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, сприяти їх виконанню.

5.4.23. Приймати участь разом з роботодавцем в інформуванні Відділу культури по Індустріальному району Департаменту культури Харківської міської ради у випадках порушень Закону України "Про охорону праці" у зв'язку з припиненням постачання тепла в школу в зимовий період та зі зміною з цієї причини режиму праці.

5.4.24. Відстоювати права працівників на безпечні умови праці.

5.4.25. Здійснювати контроль за видачею закладами охорони здоров'я документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність членів профспілок.

#### ***Працівник зобов'язується:***

5.4.26. Дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території закладу.

5.4.27. Знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

5.4.28. Проходити в установленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

## **Розділ 6. Додаткові міри щодо соціального захисту робітників.**

#### ***Роботодавець зобов'язується:***

6.1. Здійснення своєчасно і в повному обсязі нарахування, обчислення і сплати в установленому законодавством порядку внесків на загальнообов'язкове державне страхування осіб, які працюють в закладі. Відповідно до Законів України за окремими видами страхування до страхового стажу зараховуються лише ті періоди роботи, за які сплачені страхові внески. А при обчисленні страхових виплат враховуються лише ті грошові виплати, на які нараховувалися страхові внески.

6.2. Здійснення роботодавцем своєчасного оформлення документів та представлення осіб до призначення пенсій.

6.3. Забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків.

6.4. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обставинами.

6.5. Вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань. Забезпечити невідкладне вжиття заходів для усунення проявів дискримінації у випадку надходження відповідних скарг працівників.

6.6. Забезпечити збереження архівних документів, згідно з якими здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, отримання пільг і компенсацій, визначених законодавством.

6.7. Проводити перевірку трудових книжок працівників на відповідність діючим класифікаторам професій.

### ***Профспілкова сторона зобов'язується:***

6.3. Сприяти одержанню членами профспілки безкоштовної юридичної та консультативної допомоги.

6.4. Допомогати проводити Новорічні свята для дітей, вечори відпочинку та інші культурно-масові заходи.

6.5. Забезпечити участь представників профспілки, як виразників інтересів застрахованих осіб, у роботі комісії із соціального страхування закладу (Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням»).

## **Розділ 7. Гарантії діяльності профспілкової організації.**

### ***Роботодавець зобов'язується:***

7.1. Забезпечувати згідно вимогам Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст.42, та ст.ст.2480249 КЗпП України, необхідні умови для роботи профспілкової організації в школі естетичного виховання дітей.

7.2. Надавати членам профспілки за їх проханням відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективного договору, дотримання законодавства про працю та соціально-економічних прав робітників.

7.3. Не перешкоджати розміщуванню профкомом власної інформації в приміщенні та на території школи в доступних для робітників місцях.

7.4. Давати можливість профкому перевіряти розрахунки по оплаті праці та використанню коштів на соціальні заходи.

7.5. Надавати для роботи та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язку, опаленням, освітленням, печатну техніку.

7.6. При наявності письмової заяви працівників – членів профспілки щомісяця та безкоштовно перераховувати на рахунок профспілок членські внески в розмірі 1% з заробітної плати працівників разом з виплатою зарплати.

7.7. Надавати у тижневий термін по запиті профкому інформацію з питань умов та оплати праці робітників, а також соціально-економічного розвитку школи та виконання колективного договору.

7.8. Надавати членам профкому для виконання громадських обов'язків, профспілкового навчання час із збереженням середнього заробітку.

7.9. Гарантувати участь профспілкового комітету в підготовці проекту Статуту школи, змін та доповнень до нього, обов'язковий розгляд пропозицій профкому до Статуту.

7.10. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профорганів, дисциплінарних стягнень без узгодження з відповідними керівними профорганіями (члени профкому – з профкомом, для голови профкому – з обкомом профспілки робітників культури).

7.11. Не допускати звільнення з роботи з ініціативи роботодавця працівників, які вибрані у склад профкому і не звільнені від основної роботи, без згоди профспілкового комітету, а голови профкому – обкому профспілки робітників культури.

7.12. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації, інформувати профком про плани і напрями розвитку школи, забезпечувати участь представників профкому у нарадах, засіданнях органів управління закладу.

## Розділ 8. Заключні положення.

8.1. Умови колективного договору поширюються на усіх працівників, незалежно від членства в профспілці.

8.2. Норми і положення колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання роботодавцем, працівниками і профспілковим комітетом.

8.3. Сторони повинні дотримуватись вимог Генеральної, галузевої, регіональної угод та умов колективного договору, використовувати досудовий порядок розгляду трудових спорів у комісіях з питань трудових спорів.

8.4. Зміни і доповнення до колективного договору вносяться у разі потреби тільки за взаємодією сторін і в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства Генеральної, галузевої, регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору.

8.5. Жодна із сторін протягом дії колективного договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за договором або призупинити їх виконання.

8.6. Згідно Постанові КМУ №115 від 13.02.2013 року колективний договір підлягає повідомчій реєстрації органами місцевого самоврядування.



8.7. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами, які його уклали, або уповноваженими ними представниками.

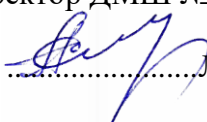
8.8. Щорічно, у січні, сторони звітують про його виконання.

8.9. У разі несвоєчасного виконання обов'язків аналізувати причини цього, приймати термінові засоби про їх реалізації. Осіб, винних у невиконанні положень діючого колективного договору, притягати до відповідальності згідно діючого законодавства.

8.10. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу.

Колективний договір підписали:

Від імені роботодавця -  
Директор ДМШ №8 ім. П.Д.Гайдамаки

...  Ліцкевич С.О.

“.....” ..... 2016 р.

Від імені працівників –  
Голова профспілкового комітету

.....Юха Н.О.

“.....” ..... 2016 р.