

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією та профспілковим комітетом
Кандибинського закладу дошкільної освіти
на 2025-2028 роки

Схвалено на зборах профспілкового комітету
«15» січня 2025 р.
Протокол № 2 від «15» січня 2025 року

КАНДИБИНЕ 2025

ЗМІСТ

Розділ I	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
Розділ II	СТРОК ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	4
Розділ III	ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ	4
Розділ IV	РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ	7
Розділ V	НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ	11
Розділ VI	СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ	14
Розділ VII	ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ	16
Розділ VIII	ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)	19
Розділ IX	ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ	20
Розділ X	КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН	22
Додаток 1	Положення про порядок та умови оплати праці, установлення надбавок, доплат та преміювання працівників Кандибинського закладу дошкільної освіти	23
Додаток 2	Положення про надання матеріальної допомоги працівникам Кандибинського закладу дошкільної освіти	29
Додаток 3	Положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам закладу дошкільної освіти	31
Додаток 4	Перелік робіт з несприятливими умовами праці, на яких встановлюються доплати в розмірі 10 та 12 відсотків ставки заробітної плати працівникам з важкими і шкідливими умовами праці (за результатами атестації робочих місць)	33
Додаток 5	Тривалість щорічної основної відпустки працівників закладу дошкільної освіти	35
Додаток 6	Перелік категорій працівників, які мають право на одержання соціальної відпустки, тривалість соціальних відпусток	36
Додаток 7	Перелік посад працівників, яким надається щорічна додаткова відпустка	38
Додаток 8	Перелік питань соціально-економічного і трудового характеру, що погоджуються Сторонами Договору	39
Додаток 9	Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на 2025-2028 роки	41
Додаток 10	Перелік професій і посад зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також пов'язаними із забрудненням, робота на яких дає право на безоплатне забезпечення спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту	43
Додаток 11	Перелік організаційно-педагогічної роботи, яку можуть виконувати педагогічні працівники, коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин	45

З метою регулювання професійних, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників і адміністрації закладу дошкільної освіти (далі – Заклад), уповноважений представник адміністрації в особі директора Левицької Тетяни Леонідівни, з однієї сторони, та профспілковим комітетом Закладу (далі –

Профспілковий комітет) в особі вибраного головою профспілкового комітету Анісінькіну Зінаїду Олександрівну, із другої сторони (далі – Сторони), підписали цей договір про подані нижче взаємні обов'язки.

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Договір укладено відповідно до Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про охорону праці», постанови Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» та інших законодавчих актів України.

1.2. Договір є локальним нормативним актом Закладу, на підставі якого здійснюється регулювання трудових відносин, соціально-економічних та інших питань, що стосуються інтересів працівників Закладу, посилення їхнього соціального захисту.

1.3. Положення Договору діють безпосередньо та поширюються на працівників Закладу, які перебувають у сфері дії Сторін Договору. Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними.

На період дії правового режиму воєнного стану в Україні дію окремих положень Договору може бути призупинено та застосовано законодавство, чинне на той період.

1.4. Сторони визнають повноваження один одного та зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства, рівноправності Сторін та забезпечення рівних прав чоловіків і жінок у колективі, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання Договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань, що є предметом Договору. Договір також визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи Закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників Закладу, забезпечення їхніх законних прав та інтересів.

1.5. Жодна із Сторін, що підписала цей Договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

1.6. Договір може бути розірвано або змінено тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін. Внесення змін та доповнень є обов'язковим, якщо вони обумовлені зміною чинного законодавства, колективних угод вищого рівня, і якщо дія цих положень стосується Сторін Договору.

1.7. Сторони домовились про те, що нові законодавчі або нормативно-правові акти, угоди, що поліпшують умови, оплату і охорону праці, забезпечують більш високі гарантії, компенсації та пільги, ніж передбачені Договором, мають

пріоритет перед відповідними положеннями цього Договору і вносяться до нього за згодою сторін без проведення переговорів.

1.8. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо Сторонами чи уповноваженими ними представниками за обумовленою Сторонами згодою (в письмовій або усній формі).

1.9. При зміні представників Сторін, повноваження та обов'язки даного колективного договору переходять до правонаступника Сторін. Договір зберігає чинність у разі зміни структури або найменування Закладу.

1.10. Усі працюючі, а також щойно прийняті до Закладу працівники повинні бути ознайомлені із текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень.

1.11. Сторони Договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору та можливість його копіювання.

Суб'єкти сторін колективного договору надають копію цього договору на запити органів, які розглядають трудові спори, та в інших випадках, передбачених законом.

Розділ II. СТРОК ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

2.1. Колективний договір укладено на період 2025–2028 років. Він був схвалений загальними зборами профспілкового комітету 15 січня 2025 року (протокол № 1) та набуває чинності з моменту підписання уповноваженими представниками Сторін. Договір залишається чинним до моменту укладення нового документа або перегляду цього договору.

2.2. Жодна із Сторін, які уклали колективний договір, не має права протягом строку його дії в односторонньому порядку відмовитися від виконання взятих на себе зобов'язань, а також порушувати узгоджені положення та встановлені норми. Усі зміни або припинення дії договору можливі виключно за взаємною згодою Сторін відповідно до чинного законодавства.

2.3. Протягом строку дії колективного договору Сторони зобов'язуються здійснювати моніторинг чинного законодавства України з питань, які регулюються договором, з метою забезпечення актуальності його положень.

2.4. Після завершення терміну дії колективного договору він залишається чинним до моменту укладення нового договору, внесення змін, доповнень або продовження строку його дії.

2.5. У разі затримки з укладенням нового договору або внесенням змін, а також у випадку недотримання положень чинного договору однією із Сторін, інша Сторона має право ініціювати заходи для притягнення винних осіб до відповідальності відповідно до чинного законодавства.

Розділ III. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Головною метою адміністрації Закладу є ефективне забезпечення повної та стабільної зайнятості працівників Закладу з розрахунком їх професійної кваліфікації.

3.2 Жодний трудовий договір (строковий трудовий договір, контракт), що укладається із працівниками, не може суперечити чинному законодавству України та цьому Договору таким чином, щоб, у порівнянні з останнім, права й інтереси працівника були обмежені. У випадку виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються недійсними.

3.3. Адміністрація Закладу має право використовувати всі передбачені Законами України заходи матеріальної та дисциплінарної відповідальності до осіб, які порушують Правила внутрішнього розпорядку.

3.4. Сторони Договору домовилися, що адміністрація Закладу у межах нормативно визначеної компетенції зобов'язується:

1) спрямовувати діяльність Закладу на створення умов для безумовної реалізації прав та інтересів працівників Закладу;

2) вживати заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі дошкільної освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників Закладу;

3) рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання Закладу, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з уповноваженим представником профспілкової організації, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, які вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників;

4) надавати всім бажаним можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівника, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим Договором;

5) застосовувати для забезпечення продуктивної зайнятості гнучкі режими праці та інші заходи, які сприяють збереженню та розвитку робочих місць;

6) здійснювати гласний аналіз стану та прогнозування щодо використання трудових ресурсів у Закладі;

7) сприяти забезпеченню підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників Закладу;

8) вживати заходів для належного забезпечення в освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами та створенням для них вільного доступу до інфраструктури Закладу;

9) сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів;

10) сприяти здобувачам вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти на реалізацію їхніх прав на стажування в Закладі за спеціальністю (професією), що здобувається, у вільний від навчання час, а також у доступі до інформації про можливість такого стажування;

11) вживати заходів для недопущення в Закладі масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 % чисельності працівників упродовж календарного року), крім випадків, передбачених чинним законодавством;

12) при прогнозуванні масового вивільнення працівників (понад 3 % загальної чисельності працюючих) розробляти та реалізовувати погоджену з профспілковим комітетом програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити;

13) не допускати економічно необґрунтованого скорочення робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних та технічних працівників проводити після закінчення навчального року;

14) при виникненні необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України:

повідомляти працівників ЗДО про вивільнення не пізніше як за 2 місяці;

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 установи, скороченням чисельності або штату працівників (п.5 ст.20 Закону України «Про зайнятість»);

вивільнення працівників здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення тощо;

направляти на професійну підготовку, перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання;

15) забезпечувати працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в Закладі незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти;

16) з метою створення педагогічним працівникам Закладу відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії, сприяти:

при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподілу у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;

залученню до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

застосуванню при оптимізації Закладу звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб;

недопущенню зменшення обсягу педагогічного навантаження особам передпенсійного віку;

недопущенню припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації Закладу та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року;

17) організовувати навчання працівників з питань чинного законодавства про працю та охорону праці, Цивільного Кодексу України.

3.5. Сторони Договору, керуючись чинним законодавством України, усвідомлюючи спільну відповідальність за функціонування і розвиток Закладу, необхідність покращення становища працівників Закладу, домовилися:

- 1) встановити в закладі робочий тиждень згідно із Статутом;
- 2) надавати відпустки без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням лише за наявності особистої заяви працівника;
- 3) сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності Закладу;
- 4) спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи Закладу;
- 5) брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників Закладу;
- 6) вживати заходів для недопущення звуження прав і свобод працівників Закладу під час виконання ними посадових обов'язків;
- 7) запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- 8) вживати заходів щодо дотримання вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників закладу, інших соціально-економічних питань;
- 9) сприяти розширенню в Закладі педагогічних династій та забезпеченню права на працю відповідно до здобутої кваліфікації вихователям та іншим педагогічним працівникам – близьким особам, якими є чоловіки, дружини, батьки, діти та інші (із дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

3.6. Уповноважені зобов'язуються:

- 1) сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в Закладі;

вчих
тини
дку,
ів;
ючи
8 та
«Про
рядів
і до

із

тніх
ього

овим
тою
цем
, що
ики
при
ника
ного
ому
ягає
бота

лату
ють

ами
льг,
дку
або
сад,
ння

Розділ VI. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

6.1. Адміністрація зобов'язується:

1) домагатися безумовного забезпечення педагогічних та інших працівників гарантіями, передбаченими чинним законодавством;

2) забезпечувати надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, та грошової винагороди за сумлінну працю при наданні щорічних відпусток у розмірі не більше ніж один посадовий оклад на рік, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням;

3) у разі захворювання педагогічних працівників, яке унеможливило виконання ними професійних обов'язків і обмежує перебування в дитячому колективі, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, зберігати за ними попередній середній заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ст. 57 Закону України «Про освіту»);

4) забезпечити:

оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, відповідно до чинного законодавства;

оплату праці вихователя, музичного керівника, інших педагогічних працівників Закладу у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

збереження заробітної плати при дистанційній формі освітнього процесу;

5) клопотати про встановлення доплат медичному працівнику Закладу в розмірі 20% посадового окладу за роботу у несприятливих умовах праці та надання здобувачам освіти психологічної підтримки;

6) надавати працівникам Закладу згідно ст.25 Закону України «Про відпустки» додаткові відпустки без збереження заробітної плати понад передбачену законодавством тривалість, у випадках:

особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

смерті рідних – у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

7) протягом періоду дії воєнного стану на прохання працівника надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою ст. 26 Закону України «Про відпустки» (п. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»);

8) період дії воєнного стану за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, надавати йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки» (п. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»);

9) сприяти працівникам у призначенні їм пенсій за вислугу років та за віком;

10) сприяти педагогічним працівникам у забезпеченні їх житлом у порядку, передбаченому законодавством (ст. 54, 57 Закону України «Про освіту»);

11) забезпечувати вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників Закладу.

6.2. Сторони Договору домовилися:

1) спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства: у сфері трудових відносин;

при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;

здобувачам освіти та молодим спеціалістам, зокрема тим, які здобули освіту за напрямками і спеціальностями педагогічного профілю;

2) забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників Закладу у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку,

підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля;

3) сприяти залученню колективу Закладу до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських конкурсах, фестивалях тощо;

4) ініціювати забезпечення виділення коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників закладу в літній та канікулярний періоди;

5) вживати заходів для активізації діяльності територіальних органів влади з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Договором;

6) забезпечувати роз'яснювальну роботу щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників Закладу.

Розділ VII. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

7.1. Адміністрація у межах компетенції зобов'язується:

1) забезпечувати виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці»;

2) забезпечувати контроль за виконанням вимог щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці і навчання для учасників освітнього процесу Закладу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»;

3) забезпечувати своєчасну розробку і виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання виробничого травматизму (Додаток № 7);

4) організовувати профілактичну роботу щодо попередження травматизму й зниження захворюваності серед здобувачів освіти та працівників Закладу;

5) організовувати роботу з розробки програми вступного інструктажу та забезпечувати проведення всіх видів інструктажів з охорони праці і з безпеки життєдіяльності;

6) організовувати роботу щодо розроблення і перегляду інструкцій з охорони праці не рідше ніж один раз на 5 років, а для робіт з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, - не рідше ніж один раз на 3 роки;

7) проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та радіаційна безпека тощо) відповідальних осіб;

8) забезпечувати контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в Зкладі, у разі потреби вносити відповідні пропозиції Засновнику Закладу;

9) при укладенні трудового договору інформувати працівника про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів та можливі наслідки впливу на здоров'я;

10) надавати безкоштовно працівникам Закладу спеціальний одяг та засоби індивідуального захисту, миючих та знешкоджуючих засобів за наявності коштів (із зазначенням переліків професій, робота за якими надає право на отримання засобів, конкретних обсягів та термінів видачі засобів);

11) забезпечувати контроль за своєчасним проходженням первинних та періодичних медичних оглядів працівників Закладу з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок»;

12) не допускати до роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, без збереження за ними заробітної плати;

13) на прохання працівників організовувати позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці (ст.19 Закону України «Про охорону праці»);

14) сприяти забезпеченню:
доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці, або за особливий характер праці (додаток № 2);

15) організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження;

16) забезпечувати обов'язкову участь представника профспілкового комітету у розслідуванні нещасних випадків. Забезпечувати безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку організаційно-технічних заходів;

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 або до визначення їх в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити відповідно до методичних рекомендацій його перепідготовку та працевлаштування (ст.9 Закону України «Про охорону праці»);

18) зберігати середню заробітну плату за працівником на період припинення роботи, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для його життя та здоров'я. Факт наявності такої ситуації підтверджується комісією з охорони праці за участю представника від профспілкового комітету, а в разі виникнення конфлікту відповідним державним органом нагляду за охороною праці;

19) тимчасово призупиняти або забороняти освітній процес у закладі освіти, а також виконання робіт в небезпечних для життя і здоров'я умовах, які негативно впливають на здобувачів освіти і працівників закладу та стан довкілля;

20) щорічно проводити аналіз виробничого травматизму. Розробити заходи щодо запобігання нещасних випадків;

21) виконувати заходи щодо підготовки приміщень Закладу до нового навчального року та до роботи в осінньо-зимовий період;

22) організовувати роботу щодо огляду будівель, споруд та інженерних мереж відносно їх подальшої надійної і безпечної експлуатації. При виявленні їх незадовільного стану терміново вживати відповідних заходів, звертатися до спеціалізованих організацій, що мають право на обстеження та паспортизацію вказаних об'єктів;

23) виносити на обговорення засідання виробничої наради питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для недопущення виробничого травматизму.

7.2. Працівники Закладу зобов'язуються :

1) вивчати та виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, правил експлуатації обладнання, механізмів, устаткування та технічних засобів навчання;

2) застосовувати засоби індивідуального та колективного захисту у випадках, передбачених правилами безпеки праці;

3) проходити у встановленому порядку та в строки попередній та періодичні медичні огляди;

4) своєчасно інформувати посадову особу при виникненні небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці. Особисто вживати посилюючих заходів щодо їх запобігання та усунення;

5) дбайливо та раціонально використовувати майно Закладу, не допускати його пошкодження та знищення;

6) дбати про особисту безпеку і здоров'я своє, а також про безпеку і здоров'я оточуючих в процесі будь-яких робіт;

7) при виникненні надзвичайних ситуацій працівник Закладу повинен вжити необхідних заходів по збереженню життя і здоров'я свого та вихованців, а також по збереженню цінностей Закладу.

7.3. Представник профспілкового комітету зобов'язується:

1) здійснювати громадський контроль за дотриманням адміністрацією законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту;

2) представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці, у випадках, визначених чинним законодавством;

3) інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці;

4) у разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від адміністрації припинення робіт на робочих місцях на час, необхідний для усунення загрози;

5) брати участь:

- в розробці положень, інструкцій, планів, нормативно-правових документів з питань охорони праці в дошкільному закладі;
- в організації навчання та перевірки знань працюючих з питань охорони праці;
- у розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок у Закладі, свої висновки і надавати пропозиції, представляти інтереси потерпілого у спірних питаннях.

Розділ VIII. ЗАПОБІГАННЯ, ПРОТИДІЯ ТА ПРИПИНЕННЯ МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)

8.1. Адміністрація у межах компетенції зобов'язується:

- 1) забезпечувати виконання вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;
- 2) правильно організовувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;
- 3) забезпечувати безпеку і захист фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;
- 4) відшкодовувати працівникам у встановленому законодавством порядку шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю, у т. ч. моральну шкоду, що призвела до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від них додаткових зусиль для організації свого життя, причиною якої став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування;
- 5) сприяти недопущенню:
 - створенню стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
 - безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджанню виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
 - нерівності можливостей для навчання та кар'єрного росту;
 - нерівній оплаті за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставного позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтованого нерівномірного розподілу роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Роботодавець може ініціювати припинення трудових відносин із працівником у разі вчинення ним мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

8.2. Сторони Договору домовилися:

1) створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватись законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту;

2) створювати умови для безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) на робочому місці;

3) сприяти недопущенню створення стосовно працівників напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги) та безпідставного негативного виокремлення працівника з колективу або його ізоляції;

4) письмово інформувати керівника про факт заподіяння мобінгу (цькуванню) на робочому місці.

Працівники, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, та/або до суду.

8.3. Сторони домовилися, що Уповноважені будуть забезпечувати контроль:

1) за виконанням вимог щодо запобігання, протидії, заборони та припинення мобінгу (цькування) на робочому місці відповідно до Кодексу законів про працю України;

2) за реалізацією заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

Розділ IX. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОГО КОМІТЕТУ

9.1. Голова профспілкового комітету Закладу (Голова профспілки) представляють інтереси працівників Закладу і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

9.2. Повноваження:

1) беруть участь у складанні та контролі виконання Договору, звітують про його виконання на Загальних зборах трудового колективу, звертаються з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов Договору;

2) разом з Роботодавцем вирішують питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з Роботодавцем вирішують питання доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат (додаток 5);

4) разом з Роботодавцем вирішують питання робочого часу і часу відпочинку, погоджують графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дають дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з Роботодавцем вирішують питання соціального розвитку Закладу, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) беруть участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) беруть участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку Закладу;

8) представляють інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяють його вирішенню;

9) надають згоду або відмовляють у наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи Роботодавця з працівником;

10) беруть участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;

11) здійснюють громадський контроль за виконанням Роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням в Закладі безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагають усунення виявлених недоліків;

12) мають інші права, передбачені чинним законодавством України.

9.3. Гарантії діяльності:

1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи в Закладі, де працюють члени трудового колективу Закладу;

2) вимагати і одержувати від Роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання цього Договору, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до Роботодавця з питань своєї діяльності;

4) розміщувати власну інформацію у приміщенні Закладу в доступних для працівників місцях;

5) бути долученим до роботи в дорадчих та робочих органах;

9.4. Адміністрація зобов'язується:

1) надавати членам профспілкового комітету всю необхідну інформацію з питань, що є предметом цього Договору, сприяти реалізації права по захисту трудових і соціально - економічних інтересів працівників;

2) забезпечувати вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб установи (харчоблок) для здійснення представником профспілкового комітету наданих прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконанням Договору;

3) сприяти діяльності профспілкового комітету щодо захисту соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників Закладу, дотриманню прав і гарантій, передбачених Конституцією України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України.

Розділ X. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

11.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється безпосередньо Сторонами або Уповноваженими у порядку, встановленому Сторонами в окремій письмовій (або усній) угоді.

11.2. Сторони щороку, не рідше одного разу на рік, аналізують та узагальнюють хід виконання Договору і звітують про виконання Договору на Загальних зборах трудового колективу. У разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи до реалізації.

11.3. Під час здійснення контролю за виконанням Договору Сторони зобов'язані на безоплатній основі надавати одна одній необхідну інформацію, у тому числі підтвердні документи, що є предметом колективного договору, у порядку, визначеному цим договором.

Сторона колективного договору, яка надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до закону.

11.3. Сторони забезпечують упродовж дії Договору моніторинг чинного законодавства України з визначених Договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників Закладу, ініціюють їх захист.

11.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників Закладу щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Договору, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

11.5. Усі норми і положення цього Договору є обов'язковими для Сторін. За порушення або невиконання зобов'язань Договору відповідно до чинного законодавства України передбачено адміністративну та дисциплінарну відповідальність.

Забороняється будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників Закладу та їх представників при укладенні та виконанні Договору.

11.6. Договір підписано у трьох примірниках, які мають однакову юридичну силу.

11.7. Усі додатки до даного Договору є його невід'ємною частиною. У додатках конкретизовано окремі положення колективних домовленостей, що визначають механізм їх реалізації.

Колективний договір підписали:



Директор Кандибинського ЗДО
Тетяна ЛЕВИЦЬКА
« 15 » січня 2025 р.

Голова профспілкового комітету

Зінаїда АНІСІНЬКІНА
« 15 » січня 2025 р.

ПОГОДЖУЮ:

Голова профспілкового комітету

Зінаїда АНІСІНЬКІНА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Кандибинського закладу
дошкільної освіти

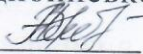


Тетяна ЛЕВИЦЬКА

Додаток 1

ПОГОДЖУЮ:

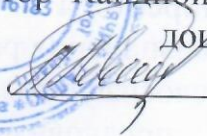
Голова профспілкового комітету
Кандибинського ЗДО

 Зінаїда АНІСІНЬКІНА



ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Кандибинського закладу
дошкільної освіти

 Тетяна ЛЕВИЦЬКА

Додаток 4

до Колективного договору між
адміністрацією та профспілковим комітетом
Кандибинського ЗДО на 2025-2028 роки

ПЕРЕЛІК

**робіт з несприятливими умовами праці, на яких встановлюються
доплати в розмірі 10 та 12 відсотків ставки заробітної плати працівникам з
важкими і шкідливими умовами праці
(за результатами атестації робочих місць)***

1. Робота біля гарячих плит, котлів, електрожарових шаф, кондитерського та іншого технологічного обладнання для приготування їжі, смаження і випікання (кухар) – 4%.
2. Всі види робіт, виконувані у Закладі при переведенні його на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи – 10%.
3. Роботи з прання, сушіння і прасування спецодягу, білизни (машиніст із прання та ремонту спецодягу) – 10%.
4. Робота з хлоруванням води, з виготовленням дезинфікуючих розчинів, а також з їх використанням (прибиральник службових приміщень) – 10%.
5. Прибирання туалетів і санвузлів – 10%.

*Доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці особам, безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених Переліком, і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці, яка здійснюється відповідно до діючого законодавства про охорону праці. При наступній раціоналізації робочих місць і поліпшенні умов праці доплати зменшуються або відміняються повністю. На роботах з важкими і шкідливими умовами праці доплати встановлюються до 12 відсотків посадового окладу /ставки/, а на роботах з особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці - до 24 відсотків посадового окладу /ставки/.

Атестація робочих місць або оцінка умов праці в установах і організаціях здійснюється атестаційною комісією, яка створюється наказом керівника за погодженням з профспілковим комітетом з числа найбільш кваліфікованих

атестаційної комісії можуть залучатись спеціалісти інших служб і організацій.

погодженням з профспілковим комітетом затверджує перелік конкретних робіт, на яких встановлюється доплата за несприятливі умови праці і розміри доплат за видами робіт. Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати встановлюються наказом по установі.

ПОГОДЖУЮ:

Голова профспілкового комітету
Кандибинського ЗДО

Зінаїда АНІСІНЬКІНА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Кандибинського закладу дошкільної
освіти

Тетяна ЛЕВИЦЬКА

Додаток 5

до Колективного договору між
адміністрацією та профспілковим
комітетом Кандибинського ЗДО
на 2025-2028 роки

ТРИВАЛІСТЬ щорічної основної відпустки працівників закладу дошкільної освіти

Посада	Кількість днів
Директор ЗДО	56 днів
Вихователь	56 днів
Керівник музичний	56 днів
Медична сестра	24 дні
Помічник вихователя	28 днів
Кухар	24 дні
Машиніст із прання і ремонту спецодягу	24 дні

ПОГОДЖУЮ:

Голова профспілкового комітету
Кандибинського ЗДО

Зінаїда АНІСІНЬКІНА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Кандибинського закладу дошкільної
освіти

Тетяна ЛЕВИЦЬКА



Додаток 6

до Колективного договору між
адміністрацією та профспілковим
комітетом Кандибинського ЗДО
на 2025-2028 роки

ПЕРЕЛІК

**категорій працівників, які мають право на одержання соціальної відпустки,
тривалість соціальних відпусток**

1. Порядок надання додаткової відпустки працівникам, які виховують дітей:

Відповідно до ст. 19 Закону «Про відпустки» право на додаткову відпустку на дітей мають такі категорії працівників:

- жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років;
- жінка, яка має дитину-інваліда віком до 18 років;
- жінка, яка усиновила дитину віком до 18 років;
- мати інваліда підгрупи А І групи;
- одинока мати дитини віком до 18 років;
- батько, який виховує дитину віком до 18 років без матері (в т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- батько інваліда підгрупи А І групи, який виховує його без матері (в т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особа, яка взяла під опіку дитину віком до 14 років;
- особа, яка взяла під опіку дитину — інваліда з дитинства підгрупи А І групи;
- особа, яка визначена в установленому порядку як піклувальник дитини віком від 14 до 18 років;
- один із прийомних батьків дитини віком до 18 років.

2. Додаткова соціальна відпустка на дітей надається виключно працівникам, які фактично виконують свої трудові обов'язки. У разі перебування працівника у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трьох (чи шести) років, право на додаткову соціальну відпустку не надається.

3. Тривалість додаткової відпустки на дітей:

Згідно зі статтею 19 Закону «Про відпустки» та статтями 73, 182¹ Кодексу законів про працю України:

- тривалість такої відпустки становить 10 календарних днів;
- за наявності декількох підстав для відпустки, загальна її тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Під час визначення тривалості відпустки не враховуються святкові та неробочі дні, встановлені статтею 73 КЗпП.

4. Кожну підставу для надання додаткової відпустки розглядають окремо. При цьому одну й ту саму дитину можна враховувати за кількома підставами (листи Мінсоцполітики від 14.04.2008 р. № 235/0/15- 08/13 та від 21.07.2010 р. № 215/13/116-10).

5. Додаткова відпустка на дітей не є щорічною, тому може надаватися в будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу та дати народження дитини.

6. Соціальна відпустка не підлягає поділу на частини. Проте, якщо працівник має право на відпустку за кількома підставами, її можна використати окремими періодами: спочатку за однією підставою (10 календарних днів), а згодом — за іншою (7 календарних днів).

ПОГОДЖУЮ:

Голова профспілкового комітету
Кандибинського ЗДОЗінаїда АНІСІНЬКІНА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Кандибинського закладу дошкільної
освітиТетяна ЛЕВИЦЬКА**Додаток 7**до Колективного договору між
адміністрацією та профспілковим
комітетом Кандибинського ЗДО
на 2025-2028 роки**ПЕРЕЛІК**

посад працівників, яким надається щорічна додаткова відпустка

1. Перелік посад працівників Закладу з ненормованим робочим днем, яким може надаватися додаткова відпустка:

№ з/п	Назва посади	Кількість днів відпустки
1.	Директор	3

2. Перелік професій і посад працівників Закладу, які мають право на щорічну додаткову відпустку у зв'язку із шкідливими і важкими умовами праці або за особливий характер праці:

№ з/п	Назва посади	Кількість днів відпустки	Вид відпустки
1.	Кухар	4	Щорічна додаткова відпустка у зв'язку з шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць)

ПОГОДЖУЮ:

Голова профспілкового комітету
Кандибинського ЗДО

 Зінаїда АНІСІНЬКІНА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Кандибинського закладу дошкільної
освіти

 Тетяна ЛЕВИЦЬКА



Додаток 8

до Колективного договору між
адміністрацією та профспілковим комітетом
Кандибинського ЗДО
на 2025-2028 роки

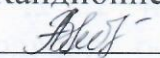
ПЕРЕЛІК

питань соціально-економічного і трудового
характеру, що погоджуються Сторонами Договору

№ з/п	Питання і документи	Підстава
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	Ст. 142 КЗпП України
2.	Розклад занять	П. 25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
3.	Графіки робочого дня і змінності працівників Закладу	П. 26 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
4.	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	Ст. 71 КЗпП України п. 23 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
5.	Графіки відпусток	Ст. 79 КЗпП України
6.	Прийом на роботу неповнолітніх	Ст. 188 КЗпП України
7.	Склад атестаційної комісії	П. 6.1. Типового Положення про атестацію педагогічних працівників України
8.	Звільнення працівників за ініціативою Роботодавця з підстав, передбачених п. 1 (крім ліквідації організації) п. п. 2-5-7 ст. 40 п. п. 2, 3 ст. 41 КЗпП України	Ст. 43 КЗпП України
9.	Накладання дисциплінарних стягнень на працівників Закладу	Ст. 252 КЗпП України
10.	Заходи з охорони праці та безпеки	Ст. 161 КЗпП України

	життєдіяльності	
11.	Правила з техніки безпеки у класній кімнаті, роздягальні і т.д.	Типові правила з техніки безпеки
12.	Тарифікаційні списки	П. 4 додатки 1, 2, 3 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
13.	Перелік працівників, які мають право на підвищення посадових окладів	П. 31 тієї ж Інструкції (на 15-25 %)
14.	Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт	П. 52 там же
15.	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та директору Закладу	П. 53 там же
16.	Перелік робіт, на які встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт	Додаток №9 до цієї ж Інструкції
17.	Надання відпусток педагогічним працівникам у робочий час (в окремих випадках)	Ст. 11 Закону України «Про відпустки»

ПОГОДЖУЮ:

Голова профспілкового комітету
Кандибинського ЗДО Зінаїда АНІСІНЬКІНА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

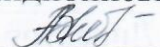
Директор Кандибинського закладу дошкільної
освіти Тетяна ЛЕВИЦЬКА**Додаток 9**до Колективного договору між
адміністрацією та профспілковим комітетом
Кандибинського ЗДО
на 2025-2028 роки**КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ****щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці
та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони
праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних
захворювань і аварій на 2025-2028 роки**

№ з.п.	Назва заходів робіт	Строк виконання	Відповідальний за виконання
1.	Перевірка опору ізоляції захисного заземлення електромереж та Блискавкозахисту.	Щорічно	Директор
2.	Технічний огляд та перезарядка вогнегасників. Підтримка справності засобів пожежогасіння згідно з правилами пожежної безпеки.	Щорічно	Директор
3.	Забезпечення медикаментами аптечок в медичному кабінеті та укріпті закладу.	В міру використання медикаментів	Директор
4.	Забезпечення миючими та дезинфікуючими засобами.	Протягом року	Директор
5.	Проведення інструктажів з охорони праці та техніки безпеки працівників. Забезпечення належного рівня знань та підготовки персоналу.	Згідно плану	Директор
6.	Проведення навчання і перевірки знань з охорони праці працівників.	Згідно плану	Директор
7.	Проведення атестації робочих місць з оформленням карти умов праці для окремих робочих місць	Згідно плану	Директор
8.	Оновлення документації з охорони праці, пожежної безпеки та цивільного	Протягом року	Директор

	захисту. Актуалізація інструкцій та регламентів.		
9.	Регулярне наповнення стендів з ОП та ЦЗ.	Протягом року	Вихователь
10.	Підготовка до опалювального сезону.	Осінньо-зимовий період	Директор
11.	Забезпечення додержання встановленого т режиму на всіх робочих місцях не менше +18° взимку.	Осінньо-зимовий період	Директор
12.	Організація належної експлуатації енергетичних установок електричної та теплової енергії відповідно вимог чинних нормативних документів.	Протягом року	Директор
13.	Ведення контролю за раціональним користуванням електроприладами.	Протягом року	Директор
14.	Утилізація відпрацьованих люмінесцентних ламп. Дотримання екологічних стандартів і норм поводження з відходами.	Протягом року	Директор
15.	Проведення обов'язкових медичних працівників двічі на рік.	Згідно плану	Директор
16.	Проведення ремонтних робіт обладнання та будівлі закладу. Своєчасне усунення несправностей для безпечного та комфортного функціонування ЗДО.	Протягом року	Директор
17.	Проведення навчальних евакуацій у разі пожежі або надзвичайної ситуації.	Протягом року	Вихователь
18.	Забезпечення контролю за станом вентиляційних систем та їх очищення.	Протягом року	Директор

ПОГОДЖУЮ:

Голова профспілкового комітету
Кандибинського ЗДО

 Зінаїда АНІСІНЬКІНА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Кандибинського закладу дошкільної
освіти

 Тетяна ЛВИЦЬКА

Додаток 10

до Колективного договору між
адміністрацією та профспілковим
комітетом Кандибинського ЗДО
на 2025-2028 роки

ПЕРЕЛІК

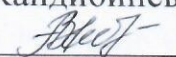
професій і посад зі шкідливими і небезпечними умовами праці,
а також пов'язаними із забрудненням, робота на яких дає право
на безоплатне забезпечення спецодягом, спецвзуттям
та іншими засобами індивідуального захисту

№ з/п	Посада, професія	Спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту	Строки носіння в місяцях
1.	Медична сестра	Халат бавовняний	12
		Шапочка бавовняна	12
2.	Кухар	Куртка бавовняна	18
		Шапочка бавовняна	12
3.	Помічник вихователя	Халат бавовняний	12
		Рукавиці гумові	2
		Шапочка бавовняна	12
4.	Машиніст (робітник), зайнятий пранням білизни (спецодягу)	Фартух бавовняний з нагрудником	6
		Рукавички гумові	3

* Безкоштовно видача спецодягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту за переліком професій і посад, передбачених у цих нормах, проводиться у всіх галузях народного господарства належного від їх профілю і відомчої підпорядкованості, якщо вони не обумовлені у відповідних Типових галузевих нормах.

*Кому і на який строк видавати спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту визначає трудовий колектив з урахуванням умов праці і несприятливих факторів, їх шкідливого впливу на працюючих.

ПОГОДЖУЮ:

Голова профспілкового комітету
Кандибинського ЗДО
 Зінаїда АНІСІНЬКІНА

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор Кандибинського закладу дошкільної
освіти



Тетяна ЛЕВИЦЬКА

Додаток 11

до Колективного договору між
адміністрацією та профспілковим
комітетом Кандибинського ЗДО
на 2025-2028 роки

ПЕРЕЛІК

**організаційно-педагогічної роботи,
яку можуть виконувати педагогічні працівники,
коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин**

1. Робота з педагогічною документацією.
2. Систематизація навчального матеріалу.
3. Робота за планом самоосвіти.
4. Виготовлення дидактичного і роздаткового матеріалу.
5. Перевірка відповідності матеріалів сучасним стандартам освіти.
6. Виготовлення тематичних посібників, бюлетенів.
7. Участь у методичних формах роботи області, міста, закладу (методоб'єднання, семінари, конференції тощо).
8. Вивчення сучасної методичної та педагогічної літератури.
9. Ознайомлення з новими освітніми технологіями та підходами.
10. Вивчення програмного забезпечення для створення освітніх матеріалів.
11. Опрацювання інструментів дистанційного навчання.
12. Створення презентацій і розробок для участі у професійних конкурсах.
13. Виготовлення матеріалів для тематичних виставок.
14. Підготовка матеріалів для атестації педагогічних працівників.
15. Розробка матеріалів для публікацій у фахових виданнях.
16. Підготовка сценаріїв для свят, тематичних днів, занять із дітьми.
17. Підготовка закладу до навчального процесу (декорування, організація навчального середовища).
18. Вивчення передового досвіду інших закладів освіти.
19. Інші види педагогічної діяльності.

В колективному договорі
міс адміністрацією і профе-
сійним комітетом Канди-
бинського закладу дошкіль-
ної освіти пропонується
та пропонується 46 (сорок
шість) листів



320 Мевсид-Г. П.
Левченко