

Схвалено на зборах
трудового колективу
Протокол № 9 від
« 11 » вересня 2023р.

Колективний договір

**між адміністрацією та профспілковим комітетом
Комунальної організації (установи/закладу)
«Центр технічної творчості «Юність» м. Києва
на 2023 – 2027 роки.**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторонами колективного договору на 2023-2027 роки є адміністрація Комунальної організації (установи/закладу) «Центр технічної творчості «Юність» м. Києва (далі – ЦТТ «Юність») в особі директора Цибенко Лариси Василівни, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження, а також забезпечує виконання колективного договору, інформує колектив про хід його виконання, звітує перед зборами трудового колективу, та профспілковий комітет, який, відповідно до ст. 247 КЗпП України, представляє інтереси працівників Центру технічної творчості «Юність», а також забезпечує виконання колективного договору, інформує колектив про хід його виконання, звітує перед зборами трудового колективу.

1.2. Цей колективний договір укладений відповідно до чинного в Україні законодавства: Закону України «Про колективні договори і угоди», Кодексів законів «Про працю» України, Статуту Центру технічної творчості «Юність» м. Києва з урахуванням положень Галузевої угоди між Кабінетом Міністрів України та профспілковим об'єднанням України, галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України і ЦК профспілки освіти і науки і є актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між адміністрацією (уповноваженим ним органом) та трудовим колективом ЦТТ «Юність» на основі взаємного узгодження інтересів сторін.

1.3. Умови цього колективного договору є обов'язковими для Сторін, які його підписали. Ці умови у разі будь-яких суперечок і розбіжностей не можуть трактуватися як такі, що погіршують, у порівнянні з чинним законодавством України, становище працівників, інакше відповідні умови визнаються недійсними.

1.4. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників установи і є обов'язковою як для адміністрації, так і для кожного члена трудового колективу.

1.5. Цей колективний договір діє до прийняття нового.

2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА, ПРАЦІ, ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Будь-який трудовий договір (контракт), укладений адміністрацією ЦТТ «Юність» із працівником, не може суперечити цьому колективному договору у тому, що працівникові надається менше прав за трудовим договором (контрактом), ніж за цим колективним договором.

2.2. Окрім визначених цим колективним договором або чинним трудовим законодавством випадків, адміністрація ЦТТ «Юність» не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом).

Для кожного працівника у трудовому договорі (контракті) потрібно передбачити або розробити й затвердити у формі посадової інструкції його функціональні обов'язки, ознайомити працівника з ними та вимагати належного

здійснення працівником його трудових функцій.

Виконання працівником інших трудових функцій можливе, як виняток, виключно у разі нагальної необхідності, у випадках тимчасової відсутності працівника, який виконує відповідні трудові функції (у зв'язку з хворобою, відпусткою чи через інші поважні причини). Відповідне доручення працівникові має даватися з обов'язковим урахуванням реальної можливості працівника виконувати відповідні обов'язки, тобто з урахуванням належної професійної підготовки працівника та його зайнятості при виконанні безпосередніх трудових обов'язків.

За вищезазначених умов працівник має право на додаткову оплату.

2.3. Кожен працівник зобов'язаний сумлінно, якісно і належно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, дотримуватись дисципліни праці, вчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації ЦТТ «Юність», дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитись до майна установи.

2.4. Звільнення працівників допускається тільки після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

2.5. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у разі зміни в організації виробництва, при скороченні чисельності штату. У цих випадках вони персонально попереджаються адміністрацією ЦТТ «Юність» про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При звільненні працівника за звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При звільненні працівника за визначеною в цьому пункті підставою, йому виплачується компенсація згідно діючого трудового законодавства. Усі питання звільнення працівників адміністрацією ЦТТ «Юність» узгоджуються з профспілковим комітетом у відповідності до чинного законодавства.

3. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ, СИСТЕМА, РОЗМІРИ ЗАРПЛАТИ ТА ІНШИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ВИПЛАТ

3.1. Заробітна плата виплачується за місцем роботи у національній валюті України 20 і 5 числа кожного місяця, а у випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним днем – напередодні цього дня. Заробітна плата за час чергової відпустки виплачується не менш ніж за три дні до початку відпустки.

3.2. Встановити мінімальну заробітну плату в розмірі 100% від мінімального рівня, встановленого державою. Тарифікація працівників здійснюється відповідно до Єдиної тарифної сітки в порядку, визначеному Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. №1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери".

3.3. При оплаті праці сторожів застосовується підсумковий облік робочого часу. Обліковим періодом при розрахунку заробітної плати сторожів встановлюється рік.

3.4. Звіти про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам тільки у випадках, прямо передбачених законодавством.

3.5. Оплату робочого часу за вимушені простої (з розрахунку місячної норми робочого часу) не з вини працівника проводити відповідно до чинного законодавства, але не нижче 2/3 посадового окладу .

3.6. При укладанні трудового договору (контракту) адміністрація доводить до відома працівника розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, умови, відповідно до яких можуть здійснюватися утримання з заробітної плати.

3.7. Робота у святкові, неробочі і вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також робота у надурочний час, оплачується у подвійному розмірі.

3.8. Усі питання, що стосуються заробітної плати і преміювання, в межах чинного законодавства, узгоджуються адміністрацією ЦТТ «Юність» з профспілковим комітетом.

4. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ.

4.1. Для працівників встановлюється п'ятиденний тиждень з двома вихідними днями. Тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку з розрахунку 40 – годинного робочого тижня для адміністративно – господарського персоналу , завідувачів відділами та методистів , графіками змінності для обслуговуючого персоналу , які затверджує директор закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

4.2. Основою робочого часу керівників гуртків становить педагогічне навантаження. Робочий час керівників гуртків регулюється розкладом навчальних занять , складеним відповідно до тижневого навантаження , а також планів виховної та методичної роботи.

4.3. Норма робочого часу педагогічних працівників обчислюється навчальними годинами та диференціюється залежно від займаної посади та виконуваної роботи.

4.4. В межах робочого дня педагогічні працівники закладу повинні вести всі види навчально – методичної та науково - дослідницької роботи відповідно до посади , навчального плану.

4.5. Час роботи Центру - 9:00 год., час закінчення – 20:00 год. Початок роботи адміністративно – господарського персоналу , завідувачих відділами , методистів - 9:00 год., закінчення - 18:00 год., перерва для відпочинку та харчування - з 13:00 год. до 13:45 год.

Для окремих працівників умовами контракту може бути передбачений інший режим роботи . За погодженням із профспілковим комітетом деяким окремим групам працівників може встановлюватися інший час початку і закінчення роботи .

4.6. На передодні святкових та неробочих днів тривалість роботи працівників , крім працівників для яких законодавством встановлена скорочена тривалість робочого часу , скорочується на одну годину .

4.7. Надурочна робота та робота у вихідні та святкові дні не допускається . Залучення окремих працівників до роботи в установлені для них вихідні дні допускається у виняткових випадках , передбачених законодавством , за письмовим наказом керівника з дозволу профспілкового комітету .

- Робота у вихідний день компенсується за погодженням сторін наданням іншого дня для відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі .
- 4.8. Керівник закладу може залучати педагогічних працівників до чергування в закладі . Графік чергування і його тривалість затверджує керівник закладу за погодженням з педагогічним колективом і профспілковим комітетом . Забороняється залучати до чергування у вихідні і святкові дні вагітних жінок і жінок які мають дітей віком до 3 – х років. Жінки які мають дітей інвалідів або дітей віком від 3 –х до 14 – ти років , не можуть залучатися до чергування у вихідні і святкові дні без їх згоди .
- 4.9. Під час канікул , що не збігаються з щорічною основною відпусткою , керівник закладу освіти залучає педагогічних працівників до педагогічної та організаторської роботи в межах часу , що не перевищує їх навчального навантаження до початку канікул .
- 4.10. Працівники за узгодженням з адміністрацією мають право використовувати гнучкий графік роботи.
- 4.11. Тривалість щорічної відпустки для працівників ЦТТ «Юність» становить не менш ніж 24 календарні дні.
- 4.12. Графік чергових щорічних відпусток затверджується адміністрацією ЦТТ «Юність» до 20 січня поточного року. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника. Перелік категорій працівників, які мають право на надання відпустки у зручний для них час, визначений ст. 10 Закону України "Про відпустки". Графік надання щорічних основних відпусток погоджується з профспілковим комітетом і складається на кожен календарний рік . Надання відпустки керівнику закладу оформляється наказом відповідного органу державного управління освіти . а іншим працівникам - наказом позашкільного закладу.
- Поділ відпустки на частини допускається на прохання працівника за умови , щоб основна її частина була не менше 14 календарних днів . Перенесення відпусток на інший строк допускається у порядку встановленому законодавством .
- Забороняється не надання щорічної відпустки протягом двох років підряд.
- 4.13. За заявами працівників, їм, у разі наявності сімейних обставин й інших поважних причин, можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на строк, обумовлений угодою між працівником і адміністрацією, тривалістю не більше 15 календарних днів.

5. ПРИЙМАННЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

- 5.1. Умови трудового контракту, включаючи звільнення, не передбачені чинним в Україні законодавством, підлягають узгодженню з профспілковим комітетом ЦТТ «Юність».
- 5.2. Кожен прийнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами колективного договору під розписку в строк 3 дні.
- 5.3. Не допускається звільнення працівника у зв'язку з ліквідацією робочого місця, якщо до досягнення пенсійного віку йому необхідно

пропрацювати 5 років.

6. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

6.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком адміністрації ЦТТ «Юність» (уповноваженого ним органу), яка організує умови праці на робочому місці, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов нормативним актам з охорони праці.

6.2. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо при виконанні такої роботи створюється ситуація, небезпечна для їхнього життя і здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей і навколишнього середовища, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами).

6.3. Власник зобов'язується:

6.3.1. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України „Про охорону праці“, нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, посадових інструкцій.

6.3.2. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку.

6.3.3. Відповідно до діючого законодавства, надавати у зв'язку із зайнятістю на роботах з ненормованим робочим днем додаткову відпустку (додаток № 3).

6.3.4. Забезпечити надання додаткової оплати за роботу в нічний час (з 22-00 до 6-00) працівникам навчального закладу, які за графіком роботи працюють у вищезазначений час, у розмірі 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу).

6.3.5. Надавати жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка всиновила дитину, матері інваліда дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, чи одному з прийомних батьків, щорічно додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 19 Закону України «Про відпустки», стаття 73 Кодексу законів про працю України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки, її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

6.3.6. Усі виплати, пов'язані з нещасним випадком або профзахворюванням на виробництві, виплачуються з Фонду соціального страхування України (ст. 9 Закону України “Про охорону праці”).

6.3.7. Інформувати профспілковий комітет про всі нещасні випадки, а також про вжиті заходи щодо їх попередження.

6.3.8. Протягом року сприяти проходженню працівниками ЦТТ «Юність» обов'язкових медичних оглядів (ст. 19 Закону України «Про

охорону праці»).

6.3.9. Провести атестацію робочих місць за умовами праці (Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. №442).

6.3.10. Забезпечити своєчасне оновлення аптечок медикаментами.

6.3.11. Забезпечити належний стан утримання санітарно-побутових приміщень.

6.4. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, вміти користуватися засобами індивідуального і колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди.

6.5. Профспілковий комітет зобов'язується:

6.5.1. Регулярно виносити на розгляд зборів, засідань профкому питання стану, умов і охорони праці.

7. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ

7.1. Адміністрація ЦТТ «Юність» гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, явки в державні органи для рішення необхідних житло-побутових проблем працівників без проведення яких-небудь відрахувань із заробітної плати чи інших необґрунтованих санкцій.

7.2. Адміністрація зобов'язується :

7.2.1. Виплачувати педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення у розмірі не менше місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст. 57 Закону України «Про освіту»).

7.2.2. Сприяти працівникам у призначенні їм пенсій за вислугу років та за віком.

7.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

7.3.1. Сприяти організації санаторно-курортного лікування та відпочинку членів профспілки та їх сімей. Путівки для лікування виділяти перш за все тим, хто часто і тривалий час хворіє, хронічно хворим, а також тим, хто перебуває на диспансерному обліку за наявності відповідних документів.

7.3.2. Сприяти в організації урочистостей , вечорів відпочинку з нагод Дня працівника освіти, Різдвяних та Новорічних свят, головних державних свят, встановлених в Україні.

8. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

8.1. Адміністрація ЦТТ «Юність» гарантує свободу організації і діяльності профспілкової організації, ради трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

9. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН І ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

9.1. У разі невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим колективним договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

9.2. Спори між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним в Україні законодавством.

9.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає притягнення винних осіб до цивільно-правової, матеріальної або іншого виду відповідальності.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Набуття чинності цього колективного договору – з дня його підписання представниками Сторін.

11.2. Положення цього колективного договору діють до укладення нового або перегляду цього колективного договору Сторонами.

11.3. Зміни і доповнення до цього колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємної згоди Сторін.

11.4. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється Сторонами безпосередньо.

11.5. Сторони, що підписали даний колективний договір, щорічно, не пізніше 15 січня, звітують про його виконання шляхом проведення зборів трудового колективу.



ТРИВАЛІСТЬ щорічної основної відпустки працівників навчальних закладів та установ освіти

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
II. Позашкільні навчальні заклади	
Директор ³	
Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи ³	42
Завідувач відділу, лабораторії, кабінету ³	42
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи ³	42
Методист ³	42
Бухгалтер	42
Сторож	24
Робітник по обслуговуванню приміщень	24
Прибиральник службових приміщень.	24
Гардеробник	24
³ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається працівникам, на яких поширюються умови оплати праці працівників навчальних закладів та установ освіти.	

Погоджено:

Голова ПК ЦТТ «Юність»

Швець О.В.

« 11 » вересня 2023 р.

Протокол № 9

Затверджено:

зборами трудового колективу

« 11 » вересня 2023 р.

Протокол № 9

ПЕРЕЛІК
посад працівників з ненормованим робочим днем, яким
може надаватись додаткова відпустка

Посада	Максимальна тривалість додаткової відпустки, календарних днів
Директор	7
Зав. відділом, зав. лабораторією	3
Бухгалтер	7

Погоджено:

Голова ПК ЦТТ «Юність»

Швець О.В.

« 11 » вересня 2023 р.

Протокол № 9

Затверджено:

зборами трудового колективу

« 11 » вересня 2023 р.

Протокол № 9

ПЕРЕЛІК
посад працівників з важкими і шкідливими умовами праці,
яким може надаватись додаткова відпустка

Посада	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, календарних днів
Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних вбиралень та санвузлів	4

Погоджено:

Голова ПК ЦТТ «Юність»

 Швець О.В.

« 11 » вересня 2023 р.

Протокол № 9

Затверджено:

зборами трудового колективу

« 11 » вересня 2023 р.

Протокол № 9

Перелік важких і шкідливих умов праці, при виконанні яких здійснюється підвищена оплата

1. Паяння деталей та виробів (припій олов'яно-свинцевий, кадмієвий, індієвий).
2. Робота за дисплеями.
3. Робота з епоксидною смолою.
4. Радіомонтажні роботи із застосуванням каніфолі та хлорного заліза.
5. Контроль за безпекою виконання робіт.
6. Роботи на деревообробних верстатах.
7. Роботи з хлорування води, виготовлення дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням.

Доплата за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці.

На роботах із важкими і шкідливими умовами праці доплати встановлюють до 12% посадового окладу.

Погоджено:

Голова ПК ЦТТ «Юність»

 Швець О.В.

«11» вересня 2023 р.

Протокол № 9

Затверджено:

зборами трудового колективу

«11» вересня 2023 р.

Протокол № 9

Інженерні проекти будівельних споруд
власної забудови житлових будинків

Помилка пов'язана
з проєктом
будівлі
будівлі житлових будинків
в м. Києві

