

**Зміни та доповнення до
КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією та трудовим колективом
закладу дошкільної освіти
(ясел-садка) № 23
Рівненської міської ради
на 2023-2028 роки**

**Протокол № 2
загальних зборів
трудового колективу
від 03.07.2023 року
чинні з 03.07.2023 року**

Сторони колективного договору домовилися внести наступні зміни та доповнення:

1) п. 1.3 розділу 1 «Загальні положення» викласти в новій редакції:

п. 1.3 Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників закладу і є обов'язковим як для керівника ЗДО так і для інших працівників закладу.

Керівник, уповноважений представник трудового колективу ЗДО, зобов'язаний довести до відома працівників під особистий підпис текст колективного договору у тижневий строк після укладання колективного договору, внесення до нього змін.

Адміністрація зобов'язується, приймаючи на роботу новим працівників, знайомити їх під підпис з текстом колективного договору.

2) п. 6.1.10 розділу 6 «Оплата праці, гарантії і компенсації» викласти в новій редакції:

п. 6.1.10 «При роботі в несприятливих умовах праці до тарифних ставок і посадових окладів проводити доплату в розмірі 8% тарифної ставки (посадового окладу). (Додаток № 7).

3) п. 6.1.18 розділу 6 «Оплата праці, гарантії і компенсації» викласти в новій редакції:

п. 6.1.18: «Забезпечити оплату праці педагогічних працівників, працівників із числа технічного та обслуговуючого персоналу, у випадках, коли освітній процес не відбувається з незалежних від них причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії, карантин, воєнний стан тощо), з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки, встановленого працівникам розряду (окладу)».

4) доповнити розділ 1 «Загальні положення п. 1.11; 1.12; 1.13:

п.1.11 Заборона дискримінації у трудовій діяльності

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

п. 1.12: Забезпечення рівних прав чоловіків і жінок

1.Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Адміністрація зобов'язується:

2. Створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

3. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

4. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

5. Вживати заходи щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

6. Вживати заходи щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

7. Адміністрації забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

8. Покласти на громадських засадах обов'язки уповноваженого з гендерних питань – радника керівника установи (закладу) на Ступак І.П., вихователя-методиста, на громадських засадах.

9. Здійснювати заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

п. 1.13: Заборона мобінгу

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

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

необґрунтований нерівномірний розподіл 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).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, 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 додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

5) п.6.2.8 розділу «Оплата праці, гарантії і компенсації» викласти в новій редакції:

«Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100.

Зміни набувають чинності з «03» липня 2023 р.

Директор ЗДО № 23

Марина МАКСЮТИНСЬКА

«03» липня 2023 року



Уповноважений представник
трудового колективу ЗДО № 23
Інна СТУПАК

«03» липня 2023 року

В И Т Я Г
з протоколу № 2
позачергових загальних зборів трудового колективу ЗДО № 23

«03» липня 2023 р.

Всього членів трудового
колективу: 36
Присутні: 27
Відсутні: 9 (з поважних причин)

Порядок денний

1. Про внесення змін до колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом закладу дошкільної освіти (ясел-садка) № 23 на 2023-2028 р.

1. СЛУХАЛИ:

Ступак І.П., уповноваженого представника трудового колективу, яка поінформувала присутніх про внесення змін до колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом ЗДО № 23 на 2023-2028 р., що рекомендовані Департаментом економічного розвитку Рівненської міської ради від 30.06.2023 р. № 08-459.

Результати голосування:

За – 27

Проти – 0

Утримались – 0

1. ВИРІШИЛИ:

1. Сторони колективного договору домовилися внести наступні зміни:

1) п. 1.3 розділу 1 «Загальні положення» викласти в новій редакції:

п.1.3 Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників закладу і є обов'язковим як для керівника ЗДО так і для інших працівників закладу.

Керівник, уповноважений представник трудового колективу ЗДО, зобов'язаний довести до відома працівників під особистий підпис текст колективного договору у тижневий строк після укладання колективного договору, внесення до нього змін.

Адміністрація зобов'язується, приймаючи на роботу нових працівників, знайомити їх під підпис з текстом колективного договору.

2) п. 6.1.10 розділу 6 «Оплата праці, гарантії і компенсації» викласти в новій редакції:

п. 6.1.10 «При роботі в несприятливих умовах праці до тарифних ставок і посадових окладів проводити доплату в розмірі 8% тарифної ставки (посадового окладу). (Додаток № 7).

3) п. 6.1.18 розділу 6 «Оплата праці, гарантії і компенсації» викласти в новій редакції:

п. 6.1.18: «Забезпечити оплату праці педагогічних працівників, працівників із числа технічного та обслуговуючого персоналу, у випадках, коли освітній процес не відбувається з незалежних від них причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії, карантин, воєнний стан тощо), з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки, встановленого працівникам розряду (окладу)».

4) доповнити розділ 1 «Загальні положення п. 1.11; 1.12; 1.13:

п.1.11 Заборона дискримінації у трудовій діяльності

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

п. 1.12: Забезпечення рівних прав чоловіків і жінок

1.Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Адміністрація зобов'язується:

2.Створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

3.Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

4.Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

5.Вживати заходи щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

6.Вживати заходи щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

7.Адміністрації забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

8.Покласти на громадських засадах обов'язки уповноваженого з гендерних питань –радника керівника установи (закладу) на Ступак І.П., вихователя-методиста, на громадських засадах.

9. Здійснювати заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав.

п. 1.13: Заборона мобінгу

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, клеми, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

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

необґрунтований нерівномірний розподіл 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).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, 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 додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

5) п.6.2.8 розділу «**Оплата праці, гарантії і компенсації**» викласти в новій редакції:

«Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця вивільнення **10 і більше** працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100.

Голова зборів



Марина МАКСЮТИНСЬКА

Секретар зборів

Тетяна ДОВГАЛЮК

Прошнуровано, пронумеровано
та скріплено печаткою 8 (вісім)
аркушів.

Директор ЗДО № 23

Марина МАКСЮТИНСЬКА





РІВНЕНСЬКА МІСЬКА РАДА
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

вул. Поштова, 2, м. Рівне, 33028, тел. (0362) 63-58-48, факс 26-66-25
<http://www.economy.rv.ua>, e-mail rivne.der@gmail.com, код ЄДРПОУ 02739212

21.11.2023 № 08-839

на № _____

Директору
Закладу дошкільної освіти
(ясел-садка) № 23
Рівненської міської ради
Марині МАКСЮТИНСЬКІЙ

Про повідомну реєстрацію
змін та доповнень

Департамент економічного розвитку Рівненської міської ради повідомляє, що 21.11.2023 проведено повідомну реєстрацію змін та доповнень до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Закладу дошкільної освіти (ясел-садка) № 23 Рівненської міської ради на 2023-2028 роки, схвалених на загальних зборах трудового колективу 03.07.2023, протокол № 2, реєстраційний № 5499/120.

Зміни та доповнення до колективного договору, подані на повідомну реєстрацію в паперовому вигляді, залишені на зберігання в реєструючому органі та, відповідно до пункту 7 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 768), оприлюднені на офіційному сайті Департаменту економічного розвитку Рівненської міської ради.

Виконувач обов'язків
директора департаменту

Валентина ВЕРЕМКО