

ЛІЦЕЙ КИЇВСЬКОГО МІЖНАРОДНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР на 2020-2023 роки між адміністрацією та трудовим колективом Приватного закладу загальної середньої освіти «Ліцей Київського міжнародного університету»

*Прийнятий на загальних зборах трудового колективу
Протокол № 1 від «14» січня 2020 року*

м. Київ - 2020

Колективний договір - правовий акт, що укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин між власником (роботодавцем, уповноваженим ним органом) та трудовим колективом Приватного закладу загальної середньої освіти "Ліцей Київського міжнародного університету" на основі взаємного узгодження інтересів сторін.

Колективний договір є документом, що гарантує захист прав та інтересів працівників, забезпечення додаткових соціально-економічних гарантій за рахунок одержаного прибутку. Його метою є забезпечення найбільш сприятливих умов для діяльності організації, соціальне та матеріальне благополуччя працівників та їх сімей, ефективність управління шляхом виконання сторонами взятих на себе взаємних двосторонніх зобов'язань.

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власника Приватного закладу загальної середньої освіти «Ліцей Київського міжнародного університету» (надалі – Ліцей – ПЗЗСО «Ліцей Київського міжнародного університету») в особі директора Педос Наталії Юріївни (в подальшому – Роботодавець), з однієї сторони, і трудовий колектив Приватного закладу загальної середньої освіти «Ліцей Київського міжнародного університету» в особі обраного і уповноваженого представника трудового колективу найманих працівників Герасименко Наталії Олександрівни (в подальшому – Представник), з іншої сторони, а разом поіменовані - Сторони, уклали цей договір про свої наступні взаємні зобов'язання:

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Сторонами цього колективного договору є:

- адміністрація «Ліцею Київського міжнародного університету» в особі директора Педос Наталії Юріївни, з однієї сторони;
- трудовий колектив в особі обраного й уповноваженого представника трудового колективу Приватного закладу загальної середньої освіти «Ліцею Київського міжнародного університету» Герасименко Наталія Олександрівна, з другої сторони.

1.2. Даний колективний договір розроблений і укладений Сторонами у відповідності із наступними правовими актами:

- Кодексу законів про працю України;
- «Про колективні договори та угоди»;
- «Про оплату праці»;
- «Про охорону праці»;
- «Про відпустки»;
- «Про зайнятість населення»;
- «Про загальну середню освіту»;
- Статуту Приватного закладу загальної середньої освіти «Ліцей Київського міжнародного університету».

1.3. Даний колективний договір визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між уповноваженими Сторонами - роботодавцем і працівниками Приватного закладу загальної середньої освіти «Ліцей Київського міжнародного університету».

1.4. Умови даного колективного договору є обов'язковими для Сторін, які його уклали. Ці умови у випадку будь-яких спорів або розбіжностей не можуть трактуватись як такі, що погіршують, у порівнянні із чинними законодавством України, положення працівників і будь-яким чином зменшувати їх права та законні інтереси.

У випадку, якщо положення даного колективного договору будь-яким чином погіршують становище працівників або будь-яким чином ущемляють їх права і законні інтереси порівняно з чинним законодавством України, то такі положення вважаються недійсними.

1.5. Положення даного колективного договору поширюються на Сторони і є обов'язковими як для роботодавця так і для кожного члена трудового колективу.

1.6. Жодна із сторін протягом встановленого строку дії даного договору не може в односторонньому порядку відмовитись від виконання взятих на себе зобов'язань.

1.7. Договірні сторони визнають, що економічна стабільність закладу і добробут членів колективу взаємопов'язані і таким чином зацікавлені в створенні для цього оптимальних умов. У випадку виникнення конфліктних ситуацій вони можуть вирішуватись шляхом прямих і відкритих переговорів згідно чинного законодавства України.

1.8. Укладений колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури і найменування закладу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний. У разі реорганізації закладу колективний договір зберігає чинність протягом терміну, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.

У випадку зміни власника закладу укладений колективний договір зберігає свою чинність протягом терміну на який його укладено, але не більше одного року. В цей строк Сторони зобов'язані розпочати переговори з приводу укладення нового колективного договору або зміни чинного колективного договору.

1.9. У випадку ліквідації закладу колективний договір зберігає свою чинність протягом усього строку проведення ліквідації.

1.10. Зміни та доповнення до цього договору вносяться в обов'язковому порядку в зв'язку зі змінами діючого законодавства щодо питань, які є предметом колективного договору, та за ініціативою однієї із сторін після проведення переговорів і досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників та підписання Сторонами.

Умови даного колективного договору можуть бути змінені або доповнені виключно за взаємною згодою Сторін. Будь-яка із Сторін може звернутись до протилежної Сторони із пропозицією про внесення змін і доповнень до даного колективного договору із викладенням основних питань, які потребують змін чи доповнень в письмовій формі. Друга Сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори з питань внесення змін до колективного договору.

Порядок ведення переговорів з питань внесення змін чи доповнень до колективного договору, угоди визначається Сторонами і оформляється відповідним протоколом. Для ведення переговорів і підготовки проекту змін і доповнень до колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і

пошуку компромісів.

Сторони переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію.

Робоча комісія готує проект змін чи доповнень до колективного договору з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом. Проект змін чи доповнень до колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів трудового колектив, після схвалення яким, вони викладаються у письмовій формі у вигляді додаткового договору до колективного договору. Зміни і доповнення до цього договору підписуються уповноваженими на це представниками Сторін не пізніше як через 5 днів з моменту їх схвалення, якщо інше не встановлено зборами трудового колективу. Усі, належним чином підписані Сторонами зміни і доповнення до даного колективного договору, є його невід'ємною частиною.

1.11. Якщо у зв'язку із змінами законодавства положення прийнятого договору погіршуватимуть становище працівників порівняно з новими законодавчими нормами, то в такому випадку даний договір підлягає перегляду за погодженням Сторін.

1.12.3 умовами цього договору мають бути ознайомлені всі працівники та особи, які приймаються на роботу до Приватного закладу загальної середньої освіти «Ліцей Київського міжнародного університету».

1.13. Положення даного колективного договору діють до укладення нового колективного договору.

1.14. Колективний договір підлягає повідомній реєстрації у встановленому законодавством порядку.

1.15. Колективний договір набуває чинності з 01.01.2020 року і діє до 31.12.2023 року.

2. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Роботодавець зобов'язується забезпечити стабільну зайнятість і використання працівників з урахуванням їх професійної кваліфікації та трудовими договорами.

2.2. Трудовий договір (контракт), що укладається роботодавцем з працівниками, не може суперечити даному колективному договору таким чином, щоб, у порівнянні з останнім, права та інтереси працюючих якимось чином погіршувалися.

2.3. Роботодавець зобов'язаний регулярно надавати трудовому колективу інформацію про економічне та фінансове становище закладу.

2.4. Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (контрактом).

2.5. Кожен працівник зобов'язаний добросовісно та якісно виконувати свої обов'язки, дотримуватись дисципліни праці, дбайливо ставитися до майна власника, своєчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації вищого навчального закладу, за її прохання надавати звіти про виконання своїх безпосередніх обов'язків.

2.6. Роботодавець зобов'язується проводити звільнення працівників тільки після використання існуючих і заново створених робочих місць для забезпечення

зайнятості працівників.

2.7. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам визначеним ст. 42 КЗпП України, а саме: сімейним - при наявності двох і більше утриманців; особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації; працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва; учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту"; авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання; працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

2.8. При вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації роботи закладу та умов праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням закладу, скороченням чисельності адміністрація повідомляє про це працівника не пізніше ніж за два місяці. При звільненні працівника на зазначеній у цьому пункті підставі йому виплачується вихідна допомога в порядку і розмірах встановлених законодавством.

2.9. При вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації організації роботи закладу та умов праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням закладу, скороченням чисельності роботодавця повідомляє про це не пізніше як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення - списки фактично вивільнених працівників.

2.10. У випадках скорочення чисельності працюючих роботодавець зобов'язується вживати заходів по їх працевлаштуванню відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

2.11. Роботодавець може застосовувати контрактну форму трудового договору тільки у випадках, прямо передбачених діючим законодавством.

2.12. Звільнений працівник зобов'язаний відшкодувати заподіяні з його вини закладу збитки.

2.13. Роботодавець зобов'язується дотримуватись нормативу створення робочих місць для працевлаштування інвалідів у порядку встановленому законодавством та встановлювати їм умови праці відповідно до медичних рекомендацій.

2.14. Роботодавець зобов'язується забезпечити атестацію, підвищення кваліфікації і стажування працівників не рідше ніж один раз на п'ять років у порядку встановленому Законами України «Про освіту», Положенням «Про атестацію педагогічних працівників».

2.15. Роботодавець зобов'язується відповідно до вимог Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та відповідно до

встановлених нормативів створити робочі місця для працевлаштування інвалідів з урахуванням обмежених можливостей інвалідів та створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій МСЕК, наявних у інвалідів кваліфікації та знань, з урахуванням їх побажань.

2.16. Роботодавець зобов'язується створюють безпечні і не шкідливі для здоров'я умови праці, вживати заходів до запобігання інвалідності та відновлення працездатності інвалідів.

3. НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

3.1. Заробітна плата виплачується за місцем роботи не пізніше 23 числа кожного поточного місяця (аванс) і 7 числа наступного місяця (розрахунок), а у випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, - напередодні цього дня. Заробітна плата за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України). Враховуючи специфіку навчального року для отримання відпустки, виплата заробітної плати здійснюється в інший термін, ніж передбачено ст. 115 КЗпП України.

3.2. Заробітна плата працівникам виплачується у відповідності до чинного законодавства та трудового договору (контракту) на підставі штатного розкладу і не може бути нижчою за розмір мінімальної заробітної плати, встановленого чинним законодавством України.

У разі збільшення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати заробітна плата працівників буде відповідно збільшуватись. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

3.3. В установі оплата праці здійснюється відповідно до встановленої системи посадових окладів та погодинної оплати відпрацьованого часу.

3.4. Оплата праці працівників закладу здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються закладом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

3.5. Директор ліцею несе персональну відповідальність за порушення встановлених термінів виплати заробітної плати чи виплати її не в повному обсязі відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України.

3.6. Адміністрація зобов'язується у випадку порушення встановлених строків виплати заробітної плати здійснювати компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати згідно діючого законодавства.

3.7. При наявності заборгованості із заробітної плати адміністрація забезпечує персоналізований облік наявної заборгованості, узгоджує з представником трудового колективу графіки погашення заборгованості.

3.8. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

3.9. У разі зростанні рівня інфляції заробітна плата працівників підлягає індексації відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів

населення».

3.10. Роботодавець зобов'язується проводити перегляд заробітної плати за умов змін розміру мінімальної заробітної плати, рівнем інфляції, зростанням індексу споживчих цін.

3.11. Трудовий колектив, за своєю ініціативою, може вносити на розгляд адміністрації пропозиції щодо збільшення розміру плати за навчання студентами.

3.12. Відомості про оплату праці працівників надаються іншим органам і особам лише у випадках, прямо передбачених законодавством із урахуванням положень Закону України «Про захист персональних даних».

3.13. Розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) та погодинної оплати, педагогічних працівників, визначається виходячи з розміру тарифної ставки працівника у діапазоні тарифних розрядів згідно постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002 року "Про оплату працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери". Розміри надбавок, гарантованих педагогічним працівникам за вислугу років встановлюється: стаж понад 3 роки – до 10%, понад 10 років – до 20%, понад 20 років – до 30%. За престижність праці до 20%.

4. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ

4.1. У Приватному закладі загальної середньої освіти «Ліцей Київського міжнародного університету» встановлюється такий режим роботи, який зобов'язуються виконувати всі працівники:

- початок роботи - 08.20;
- закінчення роботи - 17.20;
- перерва для відпочинку і харчування - з 13.15 до 14.15;
- субота, неділя - вихідні дні.

4.2. Тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП України). Робочий час педагогічного працівника становить 36 годин на тиждень.

4.3. Педагогічне навантаження вчителя включає 18 навчальних годин протягом навчального тижня, що становлять тарифну ставку, а також інші види педагогічної діяльності.

4.3. Працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю не менше 24 календарних днів. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника і лише у випадках встановлених законодавством.

4.4. Щорічна відпустка у перший рік роботи працівника надається після закінчення навчального року за відпрацьований період - згідно графіка відпусток.

4.5. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Керівним працівникам закладу, педагогічним та науково-педагогічним працівникам надається щорічна основна відпустка

тривалістю до 56 календарних днів. Працівникам віком до 18 років надається щорічна відпустка тривалістю 31 календарний день.

4.6. Надається додаткова оплачувана відпустка згідно ст.19 Закону України «Про відпустки» жінкам, які мають 2-х і більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків - 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

4.9. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку (ст. 25 Закону України «Про відпустки»):

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або батьку дитини, бабі, діду чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з 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 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 із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

4) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет І типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

5) учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

6) Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

7) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

8) інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

- 9) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
- 10) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), 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;
- 11) 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;
- 12) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;
- 13) 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;
- 14) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;
- 15) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
- 16) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 17) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шести місячного терміну безперервної роботи;
- 18) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.
- За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.
- 19) працівникам на період проведення антитерористичної операції у відповідному населеному пункті з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції.
- 20) Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.
- 4.10. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.
- 4.11. Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки відповідно до законодавства.

4.12. Графік щорічних відпусток затверджується по узгодженню з представником трудового колективу, який належним чином обраний і уповноважений на підписання колективного договору та доводиться до відома працівників. Адміністрація зобов'язана письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше, як за два тижні до встановленого графіком терміну.

4.13. Особам, які навчаються, роботодавець зобов'язується надавати додаткові відпустки у зв'язку із навчанням у порядку встановленому законодавством.

4.14. Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується відповідно до Закону України «Про відпустки» не пізніше ніж за три дні до її початку.

5. УМОВИ І ОХОРОНА ПРАЦІ

5.1. Роботодавець відповідно до Закону України «Про охорону праці» зобов'язується забезпечити безпечні умови праці на робочих місцях, відповідність санітарно-побутових умов вимогам нормативних актів з охорони праці.

5.2. Роботодавець зобов'язується забезпечити виконання всіх необхідних заходів по охороні праці.

5.3. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, правил користування засобами виробництва.

5.4. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, при якій створюється ситуація, небезпечна для їхнього життя і здоров'я, якщо такі умови прямо не передбачені трудовим договором, а також для життя і здоров'я інших людей і оточуючого середовища.

5.5. Роботодавець зобов'язується застрахувати усіх працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, згідно Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

5.6. Адміністрація зобов'язана до 15 жовтня поточного року виконувати усі заплановані заходи по підготовці підприємства до роботи в осінньо-зимовий період.

5.7.3 усіх інших питань безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, порядку організації праці адміністрація та працівники керуються положеннями Закону України «Про охорону праці».

6. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ

6.1. При наявності фінансових можливостей Приватного закладу загальної середньої освіти «Ліцей Київського міжнародного університету» за рішенням його власника можуть надаватися працівникам на зворотній основі позики, матеріальна допомога та інше.

6.2. За рішенням власника закладу і при наявності фінансових можливостей, працівникам в разі гострої необхідності може бути надана матеріальна допомога у розмірі одного місячного середнього заробітку, а саме:

- а) смерті працівника (понад суми передбаченої законом);
- б) поховання членів родини;

в) на оздоровлення після хвороби;

г) стихійного лиха;

д) за інших обставин, що призвели до погіршення матеріального стану.

6.3. З метою забезпечення поступового переходу працівників від трудової діяльності до її припинення, працівникам, яким до досягнення пенсійного віку залишилося не більш як півтора року, за їх бажанням і на підставі їх особистих заяв здійснюється поступове скорочення робочого часу.

6.4. З метою забезпечення соціальних пільг і гарантій встановлених Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку.

7. ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРЕДСТАВНИКА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

7.1. Роботодавець сприяє створенню і гарантує належні умови для діяльності представника трудового колективу для здійснення його повноважень. Представник трудового колективу має право: безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи в закладі; вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективного договору, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників; безпосередньо звертатися усно або письмово до роботодавця, посадових осіб; розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території закладу в доступних для працівників місцях; перевіряти розрахунки з оплати праці та соціального страхування.

7.2. Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності або звільнення (крім додержання загального порядку) представника трудового колективу допускається лише за попередньою згодою загальних зборів трудового колективу.

7.3. Звільнення з ініціативи роботодавця представника трудового колективу не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків: повна ліквідація закладу; виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи; вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи. Така гарантія не надається представнику трудового колективу у разі дострокового припинення повноважень у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я.

7.4. Представнику трудового колективу, не звільненому від своїх службових обов'язків, надається вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу не менше ніж дві години на тиждень. За представником трудового колективу зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства.

8. ЗМІНА ФОРМИ ВЛАСНОСТІ (ВЛАСНИКА), ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОЇ ФОРМИ ЗАКЛАДУ, РЕОРГАНІЗАЦІЯ АБО ЛІКВІДАЦІЯ ЗАКЛАДУ

8.1. В разі зміни форми власності (власника) колективний договір зберігає силу в повному обсязі протягом всього терміну, на який він укладений, або до укладання нового колективного договору. В період реформування та після зміни форми власності (власника) окремі його пункти і додатки можуть бути доповнені та змінені за згодою сторін на зборах трудового колективу.

8.2. Завчасно, не пізніше як за два місяці, адміністрація зобов'язується доводити до відома працівників про плани зміни форми власності закладу, порядку і умов його реформування.

8.3. Всі питання, які стосуються соціально-економічних та трудових відносин в період зміни власності або організаційно-правової форми, вирішувати згідно з цим колективним договором по узгодженню з трудовим колективом.

8.4. Після зміни форми власності (власника), організаційно-правової форми закладу трудові договори (контракти) з усіма працівниками зберігають свою чинність до моменту закінчення їх дії. Припинення (розірвання) трудового договору (контракту) з ініціативи роботодавця (на підставі п. 1. ст. 40. КЗпП України) здійснюється згідно чинного законодавства України і цим колективним договором.

8.5. У випадку реорганізації або ліквідації закладу цей колективний договір діє протягом всього терміну проведення реорганізації чи ліквідації. Всі зобов'язання адміністрації відносно оплати праці, гарантійних, компенсаційних виплат та інших соціальних норм забезпечуються у відповідності з чинним законодавством і цим колективним договором.

9. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТА ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

9.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання своїх зобов'язань, передбачених цим договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

9.2. Суперечки між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним законодавством України.

9.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної або карної відповідальності не виключає цивільно-правової відповідальності винних осіб.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Роботодавець та трудовий колектив спільно організують виконання всіх взаємних зобов'язань і звітують два рази на рік на зборах трудового колективу.

10.2. Цей договір підписаний у трьох примірниках, які знаходяться у кожній із сторін і в Управлінні праці та соціального захисту Святошинської районної у місті Києві державної адміністрації, та мають рівноцінне юридичне значення.

10.3. Після закінчення терміну дії договору його положення продовжують діяти

до прийняття нового колективного договору.

Колективний договір підписали:

Від роботодавця:

Директор
Приватного закладу загальної
середньої освіти «Ліцей Київського
міжнародного університету»



Педос Н.Ю.

Від трудового колективу:

Представник трудового колективу
Приватного закладу загальної
середньої освіти «Ліцей Київського
міжнародного університету»

Герасименко Н.О.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'N.O. Gerashchenko', written over a horizontal line.

Додаток
до колективного договору
на 2020-2023 роки

ЗАХОДИ ПО ОХОРОНІ ПРАЦІ
працівників Приватного закладу загальної середньої освіти
«Ліцей Київського міжнародного університету»

| № п/п | Заходи по охороні праці | Термін виконання | Відповідальні за виконання |
|-------|--|-----------------------------------|----------------------------|
| 1. | Замір опору та ізоляції електропроводки | протягом року | Директор ліцею |
| 3. | Проведення навчання технічному персоналу по електро- та пожежній безпеці, інструктажів на робочому місці | протягом року | Директор ліцею |
| 4. | Придбання електроізолюючих захисних засобів | по закінченні строку експлуатації | Директор ліцею |
| 5. | Придбання та перезарядка існуючих вогнегасників | по закінченні строку експлуатації | Директор ліцею |
| 6. | Оновлення аптечок | щорічно | Директор ліцею |
| 7. | Проведення періодичних медичних оглядів окремих категорій працівників | згідно графіків | Медична сестра |
| 8. | Утеплення вікон та дверей | II-III квартал щорічно | Директор ліцею |

Від роботодавця:

Директор
Приватного закладу загальної середньої
освіти «Ліцей Київського міжнародного
університету»

Педос Н.Ю.



Від трудового колективу:

Представник трудового колективу
Приватного закладу загальної середньої
освіти «Ліцей Київського міжнародного
університету»

Герасименко Н.О.