

ЗВІТ

про виконання колективного договору
між роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації
комунального закладу
«Ужгородський музичний фаховий коледж імені Д.Є. Задора»
Закарпатської обласної ради за 2025 рік

Колективний договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, посилення соціального захисту працівників комунального закладу «Ужгородський музичний фаховий коледж імені Д.Є.Задора» Закарпатської обласної ради (далі за текстом – Коледж) і включає зобов'язання сторін, які його уклали, щодо створення умов для підвищення ефективності роботи Коледжу, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Сторони Колективного договору :

- роботодавець в особі директора закладу освіти, який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження;
- працівники в особі голови первинної профспілкової організації, як уповноваженого працівниками на представництво їхніх інтересів.

Правовою основою Колективного договору є Конституція України, Закон України «Про Колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Закон України «Про освіту», Закон України «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», Закон України «Про відпустки», Кодекс законів про працю, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності».

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників, які працюють в Коледжі за основним місцем роботи та за сумісництвом, незалежно від членства в профспілці, а також на працівників профспілкових органів.

Метою договору є створення і підтримання необхідних виробничо-побутових, соціально-економічних умов для плідної, ініціативної і продуктивної праці науково-педагогічних працівників, інших співробітників коледжу, захист їх прав та інтересів на рівні не нижчому, ніж передбачено чинним законодавством.

Укладення колективного договору позитивно впливає на мотивацію праці, допомагає скласти об'єктивне уявлення про реальні інтереси і потреби працівників, встановити партнерські взаємини роботодавця з первинною профспілковою організацією.

Колективний договір встановлює для працівників певні права та гарантії, які поліпшують соціально-економічне становище порівняно з рівнем, визначеним законодавством.

Первинна профспілкова організація та роботодавець коледжу постійно співпрацюють над вирішенням проблем, які виникають в колективі. Ці проблеми значною мірою можна вирішити за умов соціального партнерства, коли зацікавлені сторони рухаються в одному напрямку. Соціальне

партнерство – це двостороння, заснована на незалежності та рівноправності сторін, тісна взаємодія адміністрації та трудового колективу. В коледжі соціальне партнерство реалізується в формі колективного договору, а змістом соціального партнерства є домовленість з питань забезпечення зайнятості, створення безпечних умов праці та охорони здоров'я працівників, дотримання законодавства про оплату праці та соціального захисту працюючих в межах не нижчих, ніж встановлені чинним законодавством.

РОЗДІЛ I. Загальні положення

Роботодавець коледжу протягом лютого – грудня 2025 року здійснював свою діяльність, визнаючи колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання усіх соціально-економічних, виробничих і трудових відносин. Положення колективного договору діяли безпосередньо і були обов'язковими для дотримання роботодавця, працівниками і виборним органом первинної профспілкової організації. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників, які працюють в Коледжі за основним місцем роботи та за сумісництвом, незалежно від членства в профспілці, а також на працівників профспілкових органів.

Зміни та доповнення до колективного договору протягом року не вносилися.

Жодна із сторін, що уклали колективний договір, протягом усього строку його дії в односторонньому порядку не приймала рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

РОЗДІЛ II.

ТРУДОВІ ТА ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ.

Протягом 2025 року було забезпечено ефективну діяльність коледжу, виходячи з фактичних обсягів фінансування для підвищення результативності роботи. Велика увага приділялась розвитку матеріально-технічної бази закладу, створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.

До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснювалися під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору. Ознайомили працівника із правилами внутрішнього розпорядку та колективним договором. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснювалися його права, обов'язки, інформували про умови праці, права на пільги й компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору.

Своєчасно проводились всі зміни тарифної ставки, що пов'язані зі збільшенням стажу роботи за фахом, здобуттям більш вищого рівня освіти, наслідками атестації, присвоєнням почесного звання.

Графік щорічних оплачуваних відпусток адмінперсоналу затверджувався за погодженням із виборним органом профспілкової

організації не пізніше 5 січня кожного року і доводити до відома працівників.

Надавались відпустки без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку, згідно статті 25 Закону України «Про відпустки» та відпустки без збереження заробітної за згодою сторін, згідно статті 26 Закону України «Про відпустки».

Виборний орган первинної профспілкової організації здійснював контроль за дотриманням трудового законодавства, норми праці, режим роботи, системи оплати праці, доплати, здійснював контроль за правильністю встановлення посадових окладів і тарифних ставок працівників, дотриманням графіку надання відпусток.

Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводились до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників. Протягом 2025 року дисциплінарних стягнень не було. Представники первинної профспілкової організації були включені до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.

РОЗДІЛ III. ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА СОЦІАЛЬНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ.

Протягом року роботодавцем було забезпечено:

- Дотримання всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором.
- Не допускалося економічно необґрунтоване скорочення.
- У необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України не виникало.

РОЗДІЛ IV. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ.

Роботодавець сприяв працівникам у призначенні їм пенсій за вислугу років та за віком, за особливі трудові заслуги педагогічних працівників до присудження державних премій України, відзначені знаками, грамотами, іншими видами морального та матеріального заохочення.

РОЗДІЛ V. ОПЛАТА ПРАЦІ.

1. Оплата праці здійснюється згідно з Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
2. В установі забезпечується гласність умов оплати праці, порядку виплати долат, надбавок, винагород, премій інших заохочувальних чи компенсаційних виплат.
3. Не приймалися в односторонньому порядку рішення, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.
4. Відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці» погоджуються з первинною профспілковою організацією умови оплати праці в установі.

5. Затверджено попередньо погоджені з первинною профспілковою організацією положення про матеріальне заохочення і положення про надання винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (згідно ст. 57 Закону України «Про освіту»).
6. Виплачується працівникам установи заробітна плата у грошовому вираженні виплачується два рази на місяць у такі терміни: 15-го числа, остаточний розрахунок 30-го числа кожного місяця, а у випадку, якщо день виплати збігається з вихідним днем виплати здійснювати напередодні (за умови наявності коштів). Виплачувати суми відпускних не пізніше ніж за три дні до початку відпустки за умови наявності коштів.
7. Забезпечено встановлення і виплата мінімальної заробітної плати відповідно до законодавства.
8. Заробітна плата за період відпустки виплачується не пізніше 3 днів до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України).
9. При кожній виплаті заробітної плати повідомляються працівники про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).
10. За час роботи в період канікул оплата праці педагогічних працівників та осіб з числа керівного, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, яким дозволено вести викладацьку роботу, здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (п.71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).
11. Забезпечувалася оплата праці педпрацівників закладу, які замінюють тимчасово відсутніх педагогів.
12. Забезпечена працівникам, які за графіком роботи працюють у нічний час , додаткова оплата праці у розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) .
13. Забезпечено своєчасне і правильне встановлення і виплата працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорії, звань, наукових ступенів тощо.
14. Вжиті заходи щодо виплачування педагогічним, працівникам допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст. 57 Закону України «Про освіту»)

РОЗДІЛ VI. ОХОРОНА ПРАЦІ.

Протягом 2025 року у закладі:

1. Було забезпечено своєчасну розробку і виконання заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.
2. Забезпечено суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону

праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції.

3. Забезпечено умивальні миючими засобами, організовано їх видачу працівникам особисто за встановленими санітарними нормами.

4. Забезпечено фінансування заходів з охорони праці відповідно до чинного законодавства.

5. Забезпечено контроль за виконанням вимог щодо створення здорових безпечних умов праці, навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до законів України «Про охорону праці».

6. Випадків втрати працездатності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві протягом року не було.

РОЗДІЛ VII.

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИБОРНОГО ОРГАНУ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Роботодавцем безоплатно надавалось виборному органу первинної профспілкової організації обладнане приміщення, засоби зв'язку для забезпечення його діяльності, проведення зборів, засідань /ст.249 КЗпП України/.

Бухгалтерія Коледжу проводила утримання профспілкових внесків у розмірі 1 % з усіх видів заробітної плати, надбавок, доплат і премій в безготівковій формі за письмовими заявами працівників, які є членами первинної профспілкової організації.

Бухгалтерія провадила перерахування профспілкових внесків на рахунок Профспілкового комітету первинної профспілкової організації Коледжу у строк не пізніше 3-х банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

Виборний орган первинної профспілкової організації здійснював контроль за виконанням Колективного договору, дотриманням працівниками правил внутрішнього розпорядку, посадових інструкцій, сприяв зміцненню виробничої та трудової дисципліни.

РОЗДІЛ VIII.

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ.

Періодично проводились зустрічі роботодавця та виборного органу первинної профспілкової організації, на яких інформувалось сторонами про хід виконання колективного договору.

Двічі на рік спільно аналізувався стан виконання колективного договору, заслуховувалися звіти директора та голови первинної профспілкової організації про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу та на засіданні профкому.

Р О З Д І Л І Х.

ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН І ДОПОВНЕНЬ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Зміни й доповнення до цього Колективного договору протягом 2025 року не

вносились.

Р О З Д І Л Х.

СТРОК ЧИННОСТІ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Колективний договір укладено строком на 4 роки і діє до набрання чинності нового.

Всі положення колективного договору між роботодавцем та первинною профспілковою організацією у 2025 році в цілому виконані.

Вирішили:

1. Звіти директора Стегней С.Н. та голови Драшкаби М.І. первинної профспілкової організації затвердити.
2. Роботу адміністрації та первинної профспілкової організації коледжу по виконанню колективного договору за 2025 рік оцінити як задовільною.
- 3.Адміністрації та первинній профспілковій організації періодично контролювати хід виконання положень колективного договору.

Термін виконання: протягом року.

4. Наступний звіт адміністрації та первинної профспілкової організації про хід виконання колективного договору за 2026 рік заслухати у січні 2027 року.

Термін виконання: січень 2027 року.