

ЗВІТ ДИРЕКТОРА
закладу дошкільної освіти (ясел-садка) № 90 «Волошка»
Запорізької міської ради
ЦІЛУЙКО КАТЕРИНИ СЕРГІЇВНИ
про стан виконання Колективного договору
за 2025 рік

Шановні члени трудового колективу, представники Профспілки та гості наших зборів! Відповідно до вимог Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту» та на виконання положень нашого базового Колективного договору, маю за честь представити вам всебічний аналітичний звіт за звітний 2025 рік.

Цей рік став для нашого закладу періодом масштабних юридичних трансформацій, серйозних кадрових реформ та визначних перемог. На загальних зборах 25 лютого 2025 року (протокол № 2) ми з вами ухвалили перші важливі Зміни та доповнення до Колективного договору, якими зафіксували фінансування охорони праці на рівні 0,2% від фонду оплати праці та захистили права працівників у разі реорганізації.

Сьогодні я звітую перед вами про те, як ці оновлені норми, а також загальні статутні завдання закладу втілювалися в життя протягом 2025 року в умовах воєнного стану.

1. Забезпечення зайнятості та реформування штатного розпису. Відбулись зміни у штатному розписі в зв'язку з тим, що у місті Запоріжжя було сформовано та запущено нову комунальну установу - «Сервісний центр обслуговування закладів освіти» Запорізької міської ради.

У рамках загальноміської реформи та централізації господарських функцій, зі штатного розпису нашого садочка до новоствореної комунальної установи було передано (забрано) низку штатних одиниць обслуговуючого та технічного персоналу. Зокрема, було виведено посади робітника з комплексного обслуговування й ремонту будинків, слюсаря-електромонтера, двірника та прибиральника службових приміщень.

Керуючись Розділом 2 Колективного договору («Забезпечення зайнятості»), адміністрація закладу провела цей перехідний процес у повній відповідності до КЗпП України, з вчасним наданням роз'яснень працівникам та широким залученням внутрішнього сумісництва. Ми повністю зберегли кадрове ядро педагогів (10 фахівців) та медичний супровід.

Наш внутрішній штат було також адаптовано під інклюзивні потреби: введено практику суміщення (наприклад, завідувач господарства Вікторія Крапивна взяла на себе 0,25 ставки асистента вихователя), залучено зовнішніх

сумісників (практичного психолога Олену Бандрівську та керівника гуртка Євгена Пескова). Усі працюючі співробітники забезпечені стабільним та законним навчальним навантаженням.

2. Виробничі та трудові відносини, кадрове оновлення Профспілки. Трудові відносини в закладі базувалися на принципах беззаперечного дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку та оновленого пункту 1.8 договору (повний захист прав працівників у разі структурних реформ). Важливою подією звітного періоду стала зміна профспілкового керівника закладу. Замість Катерини Рябко до виконання своїх обов'язків голови первинної профспілкової організації офіційно приступила Ірина Мачуха (яка також успішно поєднує роботу вихователя та 0,5 ставки вихователя-методиста). Хочу підкреслити, що ця кадрова ротація відбулася абсолютно планово, демократично та без жодного порушення соціального діалогу. Наша співпраця з новим складом Профкому є максимально конструктивною.

Усі накази, локальні розпорядження та графіки погоджувалися своєчасно. Вся ділова документація, освітні заходи та внутрішні робочі комунікації здійснювалися виключно державною мовою.

3. Військовий облік, мобілізаційна робота та діяльність в умовах воєнного стану. В умовах тривалого воєнного стану в Україні, ведення військового обліку, виконання мобілізаційних завдань та цивільний захист перебували під моїм особливим щоденним контролем як керівника цивільного захисту закладу. Адміністрацією ЗДО № 90 забезпечено 100% виконання вимог Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів.

Хочу відзначити специфіку нашого військового обліку: наша старша медична сестра Ольга Герасімова, відповідно до своєї професії, є військовозобов'язаною особою. Вона не мобілізована до лав ЗСУ, перебуває на своєму робочому місці та забезпечує медичний супровід дітей, проте облік по ній ведеться за особливою процедурою. Також наш інструктор з фізичної культури Матвій Переродов не є мобілізованим, але перебуває у статусі призовника. Попри всі виклики, пов'язані з воєнним станом, уся військово-облікова документація закладу ведеться вчасно, звірки з ТЦК проходяться вчасно, що гарантує повну правову безпеку закладу та виконання державних оборонних завдань.

4. Оплата праці та матеріальне стимулювання. Виконання норм цього розділу, попри реформу та залучення Сервісного центру, відбулося без жодних фінансових збоїв:

- 1) Заробітна плата нараховувалася вчасно, прозоро і виплачувалася суворо двічі на місяць (у терміни, визначені договором). Будь-яких заборгованостей немає.
- 2) У рамках виконання заходів щодо економії фонду заробітної плати та задля збереження стабільності фінансування закладу в умовах воєнного стану, педагогічним працівникам закладу було збільшено навчальне навантаження на 0,25 ставки за рахунок внутрішнього суміщення та сумісництва. Це рішення дозволило оптимізувати використання бюджетних коштів та водночас фінансово підтримати наших працівників.
- 3) Усі передбачені законодавством та договором доплати (включаючи 10% за використання в роботі дезінфікуючих засобів для обслуговуючого персоналу та доплати педагогам за роботу в інклюзивних групах) виплачувалися в повному обсязі.
- 4) У періоди економії, коли пряме преміювання було неможливим, адміністрація використовувала передбачені законом надбавки за напруженість та складність у роботі, що дозволило зберегти мотивацію колективу.
- 5) Педагогічним працівникам під час літнього відпускнуго періоду було виплачено допомогу на оздоровлення в розмірі одного посадового окладу. Преміювання здійснювалося колегіально за погодженням з новим керівництвом Профкому.

5. Відпустки. Право працівників на відпочинок забезпечено в межах чинного законодавства. Графік відпусток на 2025 рік виконано повністю. Належним чином надавалися щорічні основні відпустки, а також додаткові відпустки за особливий характер праці та ненормований робочий день працівникам технічного та адміністративного складу (згідно з додатками до договору). Обмежень щодо надання відпусток без збереження заробітної плати за сімейними обставинами (до 30 днів) не допускалося.

6. Охорона праці та модернізація приміщень Цей розділ у 2025 році зазнав найбільших позитивних зрушень завдяки реалізації оновленого пункту 6.1.2 Колективного договору - фінансування заходів на охорону праці забезпечено в чіткому розмірі 0,2 відсотка від фонду оплати праці закладу.

Це фінансове підґрунтя разом із залученням бюджетних асигнувань та спонсорських коштів дозволило провести масштабну модернізацію та створити безпечні умови праці:

- 1) Ремонт групи № 3: Повністю відремонтовано групове приміщення (роздягальня, ігрова кімната, спальня), оновлено текстиль (придбано сучасні штори).

- 2) Оновлення спортивної зали: Проведено комплексний ремонт приміщення спортивної зали (стіни, стеля, підлога) для безпечних занять вихованців.
- 3) Методичний простір: Модернізовано приміщення методичного центру та роздягальню групового приміщення № 1.
- 4) Електробезпека: Здійснено капітальний ремонт електромережі із заміною захисних автоматів та встановленням сучасних точних електролічильників.
- 5) Енергонезалежність: Облаштовано та підключено потужний генератор, що гарантує автономне освітлення та роботу закладу під час аварійних відключень світла.
- 6) Пожежна безпека: Повністю оновлено плани евакуації, проведено інструктажі. Випадків травматизму на виробництві не допущено.

Щиру вдячність за сприяння у проведенні цих масштабних господарських робіт висловлюю депутату Запорізької міської ради Владиславу Погорелову та нашій активній батьківській громаді.

7. Соціально-трудові пільги, гарантії, рівність, недискримінація та контроль. Працівникам закладу гарантувався повний соціальний пакет. Забезпечено збереження місця роботи та середнього заробітку на час проходження педагогами курсів підвищення кваліфікації та під час проходження працівниками обов'язкових періодичних медичних оглядів. У закладі суворо дотримувалися принципів рівних прав та можливостей. Не зафіксовано жодного прояву дискримінації, упередженого ставлення чи мобінгу. Профспілкові внески утримувалися та перераховувалися в повному обсязі та своєчасно. Локальних скарг чи трудових спорів протягом 2025 року не виникало.

У рамках залучення позабюджетної допомоги та підтримки колективу в умовах воєнного стану, наш заклад активно співпрацює з волонтерською організацією «Т-17». Представники організації двічі на рік відвідують наш садочок: вони дарують радість і подарунки нашим вихованцям, а також забезпечують працівників закладу продуктовими наборами. Це наша реальна додаткова можливість матеріально підтримати людей у цей складний час.

8. Цивільний захист та функціонування найпростішого укриття.

Наше найпростіше укриття, яке ми офіційно запустили в експлуатацію ще у 2023 році, у 2025 році продовжувало залишатися нашою головною безпековою зоною. Приміщення садочку повністю забезпечені стабільним швидкісним інтернетом. Це дозволило вихователям та спеціалістам перебувати у безпеці під час повітряних тривог і при цьому безперебійно продовжувати дистанційну роботу, проводити онлайн-заняття з дітьми, завантажувати освітні матеріали та здійснювати документообіг.

9. Інноваційна діяльність, інклюзія, міжнародне партнерство та Грантова перемога

У звітному 2024/2025 навчальному році в закладі функціонували 4 групи, які охоплювали **65 вихованців**. Річний план освітньої діяльності виконано майже на **100%**. Одна група раннього віку (ясла) перебувала на простой (це загальна ситуація для всього міста Запоріжжя). Попри це, адміністрація закладу повністю захистила трудовий колектив: працівників цієї групи було успішно переведено на інші посади всередині закладу. Помічник вихователя ясельної групи перебувала на простой лише кілька місяців, після чого її перевели на роботу до іншої групи. Таким чином, ми знайшли можливість **повністю зберегти людям робочі місця, заробітну плату та можливість працювати**.

Робота з малюками та батьками: Для дітей раннього віку та їхніх батьків у дитячому садочку було організовано **консультативні зустрічі «Разом з мамою»**. Ці очні зустрічі відбуваються двічі на тиждень (практика триває і наразі), батьки приходять із малюками до садочка, що забезпечує ранню соціалізацію дітей та психолого-педагогічну підтримку родин.

Гранти та залучення допомоги: Заклад активно розробляє та подає грантові заявки для залучення додаткової благодійної допомоги від міжнародних та вітчизняних фондів, що дозволяє модернізувати матеріальну базу навіть в умовах воєнного стану. Ми продовжуємо ефективно працювати далі.

У старшій групі «Зірочка» організовано якісний супровід 2 дітей з ООП (4 та 3 рівні підтримки) разом із Комунарським ІРЦ (програма «Віконечко» та посібники Ю. Рібцун). До роботи залучено команду фахівців (психолог, логопед, дефектолог).

Міжнародні проєкти ЮНІСЕФ: Продовжено активну інтеграцію груп № 2 та № 4 у проєкт «Покращення доступу до послуг дошкільної освіти в умовах надзвичайних ситуацій та раннього відновлення в Україні».

Обласне визнання та спорт: Наш досвід презентовано на виставці «Освіта Запорізького краю 2025». Продовжено дію Меморандуму про співпрацю з ОСДЮСШОР з футболу «Металург» Запорізької обласної ради в рамках програми «Формула здоров'я».

10. Стратегічні перспективи та майбутні зміни до Колективного договору (Погляд у майбутнє).

Шановні колеги! Звітуючи про успішне виконання Колективного договору за 2025 рік, я маю чітко окреслити перед вами завдання на поточний 2026 рік.

Попереду на нас чекають масштабні юридичні та організаційні зміни. У зв'язку з імплементацією норм Нового Закону України «Про дошкільну освіту»

та загальними реформами в освітній галузі, у нашому закладі буде змінюватися статутна діяльність. Це потягне за собою:

- 1) Зміну офіційної назви нашого закладу освіти відповідно до нових типів задокументованих установ.
- 2) Зміну підпорядкування або внутрішньої структури управління, що вимагається чинним законодавством.

У зв'язку з цим, чинний Колективний договір вже найближчим часом потребуватиме від нас з вами ухвалення абсолютно нових, масштабних змін та доповнень. Разом із новим головою профспілки Іриною Мачухою та робочою комісією ми розпочнемо процес перегляду додатків, посадових інструкцій та положень, щоб юридично бездоганно адаптувати наш колектив до нових умов статутної діяльності, зберігши при цьому всі соціальні пільги, виплати та гарантії для кожного працівника.

Загальний висновок за 2025 рік: Рік довів, що наш садок - це сильна, гнучка та успішна команда. Ми витримали скорочення та переведення технічного персоналу до Сервісного центру, планово оновили профспілкове керівництво, чітко організували мобілізаційну роботу та військовий облік, провели капітальні ремонти, забезпечили автономне світло, впровадили інклюзію. Усі умови Колективного договору виконано повністю.

Висловлюю глибоку вдячність кожному працівнику за вашу працю та стійкість, а Профспілковому комітету під керівництвом Ірини Мачухи - за надійне і конструктивне партнерство у цей перехідний період!

Директор

Катерина ЦІЛУЙКО

Голова ПК ППО

Ірина МАЧУХА

12.02.2026