



**ДНІПРОВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ІНСПЕКЦІЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ  
НАСЕЛЕННЯ**

пр. Дмитра Яворницького, 75, м. Дніпро, 49000, тел. 720 90 58, work@dniprorada.gov.ua  
06.12.2023 № 6/2-29 На № 15-04/118 від 16.11.2023

В.о. директора  
Відокремленого структурного  
підрозділу «Донецький фаховий  
коледж Східноукраїнського  
національного університету  
імені Володимира Даля»  
Олені ВНУКОВІЙ

Від трудового колективу:  
Голові ради трудового колективу  
Відокремленого структурного  
підрозділу «Донецький фаховий  
коледж Східноукраїнського  
національного університету імені  
Володимира Даля»  
Людмилі ГРАЧКОВІЙ

Про повідомну реєстрацію  
колективного договору

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради повідомляє, що відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (далі – Порядок) колективний договір розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №490 від 06.12.2023 із рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. По тексту колективного договору слова «навчальний заклад», «коледж» привести до єдиного найменування відповідно до Статуту.
2. У колективному договорі відсутній перелік робочих місць та робіт, які мають право на доплату за роботу в шкідливих умовах праці за результатами атестації робочих місць за умовами праці відповідно до вимог ст.100 Кодексу законів про працю України, п.2.2 Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевого переліку робіт, на яких можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці, затвердженого чинною в Україні постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986№ 387/22-78.

Порушено права працівників. Привести у відповідність до чинного законодавства.

3. Розділ I, п.1.10: не відповідає вимогам п.1 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115. Привести у відповідність до чинного законодавства.
4. Розділ III:
  - п.3.9, речення «На прохання...»: привести у відповідність до вимог ч.1 ст.56 Кодексу законів про працю України, а саме: слова «особа з інвалідністю» замінити на «дитина з інвалідністю», слово «адміністрація» замінити на «роботодавець». Привести у відповідність до чинного законодавств;
  - п.3.20: викладений некоректно. Не враховано право на відпустки без збереження заробітної плати інших категорій працівників відповідно до вимог ст.25 Закону України «Про відпустки». Привести у відповідність до чинного законодавства;
  - п.3.24: викладений некоректно, не відповідає вимогам п.4 ч.1 ст.25 Закону України «Про відпустки». Учасники бойових дій мають право на додаткову відпустку із збереженням заробітної плати відповідно до вимог ст.16<sup>2</sup> Закону України «Про відпустки», ст.12, 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Привести у відповідність до чинного законодавства.
5. Розділ IV:
  - п.4.1: викладений некоректно. Не відповідає вимогам ч.2 ст.2 Закону України «Про колективні договори і угоди». Привести у відповідність до чинного законодавства;
  - п.4.6: у колективному договорі відсутні схеми посадових окладів працівників, про які йдеться у пункті, відповідно до вимог ст.15 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
  - п.4.13: викладений некоректно, порушує вимоги ч.1 ст.115 Кодексу законів про працю України. Не конкретизовано строки виплати заробітної плати. Привести у відповідність до чинного законодавства.
6. Розділ V, п.5.5.: у колективному договорі відсутні комплексні заходи відповідно до вимог ст.20 Закону України «Про охорону праці», про які йдеться у пункті. Доданий до колективного договору Комплексний план (додаток 10) є поточним річним планом роботи з охорони праці, а не комплексними заходами, які розробляються відповідно до вимог ст.20 Закону України «Про охорону праці» та постанови Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 №994 з зазначенням обсягів та джерела фінансування. Привести у відповідність до чинного законодавства.
7. Додаток 1:
  - поз.3, 6-13: некоректно застосовано тривалість відпустки. Відповідно до вимог Додатку 2 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290 зазначається максимальна тривалість додаткової відпустки, яка надається відповідно до вимог п.6, п.7 Порядку застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним

нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 30.01.1998 №16 та зареєстрованого Міністерством юстиції України 30.01.1998 №58/2498. Привести у відповідність до чинного законодавства.

- поз.18, 19: зазначені посади не мають право на додаткову відпустку за шкідливі умови праці, так як відсутні у Додатку 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- поз. 20-27: відповідно до вимог ст.7 Закону України «Про відпустки» відпустка за шкідливі умови праці надається за результатами атестації робочих місць за умовами праці. Зазначити наказ про результати атестації робочих місць за умовами праці, проведеної відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 №442. Якщо атестація не проводилась, працівники, які працюють на цих посадах, не мають право на додаткову відпустку за шкідливі умови праці, чим порушено їх права. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- поз.23-26: невірне посилання на нормативний документ. У розділі XXVII Додатку 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 №1290 відсутній підрозділ «Інші види виробництва». Привести у відповідність до чинного законодавства.

#### 8. Додаток 3:

- стор.26:
- абз. «При виконання важкої роботи...»: невірно зазначено розмір доплати за роботу в шкідливих умовах праці. Атестацією робочих місць за умовами праці визначається конкретний розмір доплати відповідно до вимог Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевого переліку робіт, на яких можуть установлюватися доплати робітникам за умови праці, затвердженого чинною в Україні постановою Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань і Секретаріату ВЦРПС від 3 жовтня 1986 р. № 387/22-78. Розмір доплат за шкідливі умови праці обраховують у відсотках до тарифної ставки (окладу): на роботах із важкими та шкідливими умовами праці — 4, 8, 12%. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- абз. «за роботу в нічний час...»:
- порушено вимоги ст.108 Кодексу законів про працю України. Не конкретизовано розмір доплати за роботу в нічний час. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- у колективному договорі відсутній перелік посад, яких можна залучати до такої роботи відповідно до вимог чинного законодавства.

9. Додаток 6: невірно застосовано типові норми видачі спецодягу, а саме: поз.1,3-11,13-19 відсутні у типових нормах, на які йдеться посилання. Привести у відповідність до Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому

місці, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 №1804 та типових норм забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. Привести у відповідність до чинного законодавства.

10. Додаток 10: не відповідає вимогам ст.19, 20 Закону України «Про охорону праці» Привести у відповідність до чинного законодавства.

Звертаємо увагу на те, що відповідно до вимог ст.16 Кодексу законів про працю України, ст.5 Закону України «Про колективні договори і угоди», умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними та не можуть бути включені до колективного договору.

Повідомляємо, що відповідно до вимог п.7 Порядку відомості про повідомну реєстрацію колективного договору буде оприлюднено на офіційному сайті Дніпровської міської ради за посиланням: <https://dniprorada.gov.ua/uk/page/inspekciya-z-pitan-praci-ta-zajnyatosti-naselennya-dniprovskoi-miskoi-radi> (інформація на сайті оновлюється щомісяця). Відповідно до п.9 Порядку примірник договору, поданий на повідомну реєстрацію в паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції

Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

**ПІДПИСИ СТОРІН:**

**Від роботодавця:**

**Від трудового колективу:**

ВО директора ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»

Голова ради трудового колективу ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»



**Олена ВНУКОВА**

**Людмила ГРАЧІКОВА**

« 06 » квітня 2023р.

« 06 » квітня 2023р.

# **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**між роботодавцем та трудовим колективом**

**Відокремлений структурний підрозділ  
«Донецький фаховий коледж Східноукраїнського  
національного університету імені Володимира Даля»**

**на 2023- 2027 роки**

Схвалено загальними зборами трудового колективу 06.04.2023 р. Протокол № 1

## Розділ I

### ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1 Згідно наказу МОН №1381 від 16 грудня 2021 року, була проведена реорганізація Відокремленого структурного підрозділу «Донецький фаховий коледж Луганського національного аграрного університету». На його базі було створено Відокремлений структурний підрозділ «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля», який являється правонаступником прав і обов'язків попереднього. З 01 квітня 2023 року співробітники були переведені до ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля». У зв'язку з чим, виникла необхідність укласти Колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом на 2023–2027 роки.
- 1.2 Колективний договір (далі Договір) укладено між В.о. директора ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля» в особі ВНУКОВОЇ Олени Володимирівни (далі – Роботодавець) і трудовим колективом коледжу, в особі Голови ради трудового колективу викладача ГРАЧКОВОЇ Людмили Юріївни, яка уповноважена представляти інтереси працівників (далі Сторони).
- 1.3 Колективний договір укладено з метою регулювання соціально-економічних і трудових відносин між працівниками та роботодавцем ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля». Сторони визнають цей Договір нормативно – правовим актом і зобов'язуються виконувати встановлені в ньому норми. Жодна із сторін не може в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють, доповнюють, припиняють чи відміняють зобов'язання, норми, положення цього Договору.
- 1.4 Якщо роботодавець не виконує чи порушує умови, норми і положення цього Договору рада трудового колективу надсилає у письмовій формі подання про усунення порушень, яке повинне бути розглянуто у двотижневий термін.
- 1.5 Цей колективний договір укладено на 5 (п'ять) років, він набирає чинності з дня його підписання Сторонами і діє до укладання нового.
- 1.6 Договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, а також у випадках:
  - зміни складу, структури, назви коледжу, зміни директора, який представляє інтереси роботодавця;
  - у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше;
  - у разі ліквідації коледжу цей Договір діє протягом усього строку ліквідації;
  - в новоствореному коледжі колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

- 1.7 Зміни та доповнення до цього Договору вносяться згідно зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Територіальної угод з питань, що є предметом колективно-договірного регулювання, а також за ініціативи однієї із сторін.
- 1.8 Сторони розпочинають переговори щодо укладання колективного договору на новий строк за 3 (три) місяці до закінчення строку чинності цього Договору.
- 1.9 Дія цього Договору поширюється на всіх працівників ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»
- 1.10 Роботодавець після підписання цього колективного договору подає його на повідомну реєстрацію до відповідної районної держадміністрації.

## **Розділ II**

### **ГОСПОДАРСЬКА, ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА УПРАВЛІННЯ КОЛЕДЖЕМ. ВЗАЄМОДІЯ СТОРІН**

#### **Сторони домовилися:**

- 2.1 Організація освітньої, господарської, фінансової діяльності, здійснюється згідно із Положенням коледжу.
- 2.2 Роботодавець визнає права ради трудового колективу на представництво інтересів працівників в управлінні коледжу.

#### **Роботодавець зобов'язується:**

- 2.3 Розглядати подання і пропозиції ради трудового колективу щодо питань трудових відносин, зайнятості, оплати праці, соціального захисту та інших питань, що є предметом колективного договору і Галузевої угоди, надавати аргументовану відповідь не пізніше як через 10 днів після їх надходження. Надавати можливість представникам ради трудового колективу брати участь в їх обговоренні.
- 2.4 Приймати рішення з питань, що стосуються змін в організації виробництва і праці, трудових, соціально – економічних прав і інтересів працівників виключно за погодженням з радою трудового колективу, з дотриманням чинного законодавства, умов Генеральної, Галузевої угод і цього Договору.
- 2.5 Надавати в тижневий термін на запит ради трудового колективу інформацію, яка є в його розпорядженні, з питань, що стосуються розвитку коледжу, результатів господарської та економічної діяльності, трудових відносин, зайнятості, оплати праці, умов і охорони праці, виконання колективного договору і Галузевої угоди, а у разі затримки виплати заробітної плати – про наявність коштів на рахунках навчального закладу.
- 2.6 Матеріально і морально стимулювати підвищення виробництва праці на учбовому господарстві, раціонального використання техніки.

2.7 Забезпечити робітників коледжу матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці, та відповідних умов праці.

2.8 Забезпечити виконання робітниками виробничої дисципліни і правил внутрішнього виробничого розпорядку.

#### **Рада трудового колективу зобов'язується:**

2.9 Сприяти розвитку та ефективності роботи коледжу, зміцненню трудової дисципліни, удосконаленню нормування та підвищенню продуктивності праці, впровадженню нової техніки і технологій та інше.

2.10 Не вдаватися до проведення масових акцій, страйків, інших заходів які б завдали шкоду стабільній роботі коледжу за умови дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, норм і умов Генеральної та Галузевої угод, виконання цього колективного договору.

2.11 Виконувати свої обов'язки у відповідності з виробничими і посадовими інструкціями і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

2.12 Забезпечити збереження обладнання, устаткування, механізмів та матеріалів не допускати їх псування.

2.13 Виконувати вимоги Правил технічної експлуатації електричних приладів, нормативних документів з охорони праці, підтримувати чистоту і порядок у виробничих і побутових приміщеннях.

2.14 Підвищувати культуру праці, за рахунок покращення організації та обладнання робочого місця.

#### **Сторони зобов'язуються:**

2.15 Запобігати виникненню колективних і індивідуальних трудових спорів.

Домагатися вирішення всіх розбіжностей шляхом переговорів і консультацій, примирених процедур, що проводитимуться протягом двох тижнів з дня звернення чи подання іншої сторони.

У разі виникнення колективних чи індивідуальних трудових спорів, вирішувати їх згідно з чинним законодавством.

2.16 Утворити постійно діючу комісію з трудових спорів згідно з чинним законодавством.

Роботодавець зобов'язується забезпечити необхідні умови для її роботи.



### Розділ III

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ.

### ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

#### Роботодавець зобов'язується:

3.1 Стимулювати підвищення продуктивності праці, раціонального використання техніки, обладнання, впровадження нових, більш продуктивних методів освітньої роботи.

3.2 Максимальне навчальне навантаження педагогічних працівників не може перевищувати 720 годин на навчальний рік. Додаткові години навчального навантаження педагогічним працівникам встановлюються за їх згодою та за погодженням з радою трудового колективу, з відповідною оплатою згідно з законодавством України. У випадку зміни учбового плану, учбової програми або контингенту студентів, навчальне навантаження викладачам з тієї чи іншої дисципліни може змінюватися. Директор має право, по узгодженню з радою трудового колективу, зменшити викладачу обсяг педагогічного навантаження на наступний навчальний рік, як до розміру 720 годин (тарифної ставки), так і нижче.

3.3 У випадку хвороби викладача більше ніж 7 днів педагогічне навантаження зменшується з розрахунку фактичного педагогічного навантаження на тиждень. Проводити чергову атестацію викладачів і спеціалістів господарства один раз на 5 років відповідно з Постановою «Про міри з подальшого удосконалення керівництва середніми спеціальними учбовими закладами та про покращення якості підготовки спеціалістів з середньою спеціальною освітою».

Міністерство освіти і науки України і директор коледжу мають право прийняти рішення про проведення дострокової атестації на основі матеріалів перевірок учбового закладу, що вказують на недостатню кваліфікацію викладачів або керівництва, а також офіційних матеріалів, що компрометують поведінку і дії цих осіб.

Атестаційна комісія має право розглядати матеріали на особу, що атестується і у випадку його відсутності без поважної причини.

3.4 Роботодавець зобов'язується забезпечувати і контролювати виконання зобов'язань педагогічних працівників: постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, загальної культури педагогічних працівників.

Забезпечувати умови для засвоєння студентами учбових програм на рівні обов'язкових вимог по вміщенню рівня та обсягу освіти, сприяти розвитку здібностей студентів.

Педагогічні працівники наставництвом та особистим прикладом повинні затверджувати повагу до принципів загальнонародної моралі, правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, доброти стриманості, працелюбності, врівноваженості та інших якостей.

Виховувати у молоді повагу до батьків, жінок, старших за віком, народним традиціям та звичаям, національним, історичним, культурним цінностям України,

ї державному та соціальному устрою, бережливому ставленню до історико-культурного і природного середовища України.

Готувати студентів до свідомого життя в душі взаєморозуміння, миру, злагоди зі всіма народами, етнічними, національними, релігійними групами.

Дотримуватись педагогічної етики, моралі, поваги гідності студентів.

Захищати молодь від будь яких форм фізичного або психічного насильства, запобігати вживанню ними алкоголю та інших шкідливих звичок.

3.5 У разі виникнення необхідності змін в організації виробництва і праці, що можуть призвести до скорочення чисельності працівників, повідомляти раду трудового колективу не пізніше, як за 3 (три) місяці до їх запровадження.

3.6 Проводити вивільнення працівників лише після використання всіх можливостей забезпечення їх зайнятості у навчальному закладі.

3.7 Не вивільняти жодного працівника без попередньої згоди радою трудового колективу у випадках і у порядку, встановлених чинним законодавством.

Не вимагати від робітника виконання роботи яка не обумовлена трудовою угодою, посадовими інструкціями, встановити наступний режим праці:

	Адміністративна частина	Навчальне господарство
Початок роботи	8 год. 00 хв.	7 год. 00 хв.
Закінчення роботи	17 год. 00 хв.	16 год. 00 хв.
Перерва для відпочинку і прийому їжі з	11 год. 00 хв. 12 год. 00 хв	11 год. 00 хв. 12 год. 00 хв.
Вихідні дні	Субота, неділя	Субота, неділя

За потреби, на навчальному господарстві змінювати графік роботи працівників, робота яких пов'язана з обслуговуванням тварин, при дотриманні норми виробітку не більше ніж 40 годин на тиждень.

3.8 При прийнятті на роботу працівників, в т.ч. за трудовим договором, надавати перевагу колишнім працівникам підприємства, вивільненим на підставі п.1 ст.40 КЗпП України.

3.9 Запроваджувати за згодою сторін (працівника і роботодавця) режим неповного робочого часу (день, тиждень), але не менш ніж 32 години на тиждень.

Запроваджувати гнучкий режим робочого часу згідно статті 60 КЗпП України. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або особу з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, адміністрація зобов'язана встановити їй неповний робочий день або тиждень.

Оплату праці в цих випадках проводити пропорційно відпрацьованому часу. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників згідно статті 56 КЗпП України.

3.10 Не допускати звільнення працівників в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст.40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок ліквідації підприємства згідно статті 40 КЗпП України.

3.11 Змінювати чи запроваджувати новий режим роботи у виробничих підрозділах, для окремих працівників лише після узгодження з радою трудового колективу.

3.12 Згідно статті 50 КЗпП України забезпечити дотримання встановленої законодавством норми тривалості робочого часу – не більше 40 годин на тиждень.

3.13 Згідно статті 51 КЗпП України встановити скорочену тривалість робочого часу із збереженням заробітної плати для таких категорій працюючих :

- для осіб віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;
- для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень;
- для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці – не більш як 36 годин на тиждень.

3.14. Згідно статті 54 КЗпП України нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Забороняється залучати до роботи в нічний час:

- вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- осіб, молодших вісімнадцяти років.

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії згідно статті 55 КЗпП України.

3.15 Забороняється застосування надурочних робіт. Роботодавець може застосувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, за погодженням з радою трудового колективу, що визначаються законодавством і в частині третій статті 62 КЗпП України.

3.16 Переглядати функціональні обов'язки, посадові інструкції працівників, згідно сучасним вимогам до спеціалістів, приводити їх у відповідальність з тарифно – кваліфікаційними характеристиками (довідниками).

3.17 Право працівників на відпустки забезпечується: гарантованим надання їм відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках передбачених законом України про відпустки.

3.18 Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів.

Тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу.

3.19 Надавати щорічні додаткові відпустки для працівників з ненормованим робочим днем, у зв'язку з шкідливими і важкими умовами праці згідно зі Списком (Додаток № 1).

3.20 Надавати відпустки без збереження заробітної плати у таких випадках:

- особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

3.21 Графік відпусток складається на кожний календарний рік не пізніше 5 січня поточного року і доводиться до відома всіх працівників.

3.22 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.

3.23 Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або особу з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю 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 особу з інвалідністю 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.

3.24 Учасникам бойових дій, ветеранам війни статус яких визначений Законом України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", надається додаткова відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

3.25 У разі перенесення вихідних та робочих днів у порядку і на умовах, встановлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями адміністрація підприємства не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві і ознайомити працівників.

#### **Рада трудового колективу зобов'язується:**

3.26 Здійснювати контроль за дотриманням чинного законодавства про працю.

3.27 Вести роз'яснювальну роботу серед працівників з правових питань, надавати безкоштовно консультації.

3.28 Представляти інтереси працівників у розгляді спірних питань з роботодавцем, у комісії з трудових спорів, у суді.

### **Розділ IV**

## **ОПЛАТА ПРАЦІ, ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ**

#### **Роботодавець зобов'язується:**

4.1. Забезпечити дотримання чинного законодавства з оплати праці, державних гарантій, норм Генеральної, Галузевої, регіональної угод, цього Договору, та інших чинних нормативних актів.

4.2 Здійснювати оплату праці згідно кошторисних призначень, штатного розпису, погодженого з юридичною особою та затвердженого головним розпорядником коштів - Міністерством освіти і науки України, на основі єдиної тарифної сітки

(Додаток №2), з урахуванням підвищень, в бюджетній сфері та з дотриманням міжкваліфікаційних співвідношень розмірів основної заробітної плати.

4.3 Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

4.5 Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, Роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат, матеріальна допомога на оздоровлення до щорічної основної відпустки.

4.6 Конкретні розміри посадових окладів фахівців, керівників, службовців визначати на основі Єдиної тарифної сітки в бюджетній сфері та з дотриманням міжкваліфікаційних співвідношень розмірів основної заробітної плати, визначених МОН України.

4.7 Розміри доплати та надбавки до тарифних ставок (окладів) та посадових окладів співробітникам встановити згідно діючих норм і виплачувати згідно з переліком, визначеними у Додатку № 4 до цього Договору, відповідно до кошторисних призначень, за наявності коштів.

4.8 Проводити виплати педагогічним працівникам згідно постанови КМУ №898 від 05 червня 2000 року, з урахуванням Положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого наказом роботодавця, за наявності економії фонду заробітної плати

4.9 Проводити виплати матеріальної допомоги на оздоровлення із загального фонду педагогічним працівникам в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки.

4.10 Проводити виплати матеріальної допомоги на оздоровлення із загального фонду працівникам бібліотеки в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки.

4.11 Проводити виплати матеріальної допомоги на оздоровлення іншим працівникам навчального закладу у розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки, при наявності економії фонду заробітної плати.

4.12 Преміювання працівників, виплату винагород та інших стимулюючих виплат здійснювати згідно з Положенням про преміювання працівників коледжу (Додаток № 4 ).

4.13 Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Виплата здійснюється за умови отримання відповідних асигнувань з міністерства освіти і науки України по загальному фонду бюджету. Розмір заробітної плати за першу половину місяця має бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Забезпечити виплату заробітної плати не нижче граничного розміру доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги.

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;
- сума заробітної плати, що належить до виплати.

4.14. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим договором, згідно статті 115 КЗпП України.

4.15. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від коледжу, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, зазначені суми мають бути виплачені згідно статті 116 КЗпП України.

4.16. Здійснювати індексацію заробітної плати та інших доходів (виплат) працівників відповідно до чинного законодавства.

4.17. Періодично переглядати визначені в цьому колективному договорі розміри заробітної плати згідно тарифних розрядів, розміри надбавок, доплат, матеріальної допомоги на оздоровлення, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та інших виплат, згідно чинних законодавств та змін до них.

4.18. Встановити знижені норми виробітку (за заявою працівника):

- для осіб з інвалідністю, вагітних жінок на 40 %;
- для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітніх шкіл, ПТУ, коледжів, курсів, звільнених із строкової військової служби, тощо на перші три місяці роботи на 40 %, наступні три місяці 20 %.

4.19. Періодично аналізувати чинні норми і нормативи праці на їх відповідність галузевим, міжгалузевим нормам.

4.20. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу з дотриманням вимог чинного законодавства згідно статті 19 Закону України “Про оплату праці” та у строки, визначені у п.4.13 Колективного договору.

4.21. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, які мали місце з вини працівника згідно статті 21 Закону України “Про оплату праці”.

4.22. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення, роботодавець повинен повідомити працівників не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни згідно статті 29 Закону України “Про оплату праці”.

4.23. Час простою не з вини працівника, оплачується з розрахунку середньої заробітної плати згідно Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021 – 2025 роки та з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Час простою з вини працівника не оплачується згідно статті 113 КЗпП України.

4.24 Коледж отримує фінансування по загальному фонду бюджету з Міністерства освіти і науки України (МОН), згідно затверджених щорічних кошторисних призначень. Протягом року МОН може коригувати розмір фінансування.

4.25 Підвищення мінімальної заробітної плати не може бути підставою для скорочення працівників, переведення їх на неповний робочий час та направлення їх у відпустки без збереження заробітної плати.

4.26 У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

4.27 У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

#### **Рада трудового колективу зобов'язується:**

4.28 Оперативно розглядати всі звернення співробітників з питань оплати праці і доходів працівників та в установленому порядку вирішувати порушені питання.

4.29 Здійснювати громадський контроль за дотриманням чинного законодавства, норм Галузевої угоди з питань оплати праці, вживати заходів щодо усунення порушень.

4.30 У разі зволікання або бездіяльності посадових осіб щодо усунення порушень, ініціювати притягнення їх до відповідальності згідно з чинним законодавством.

4.31 Представляти інтереси членів трудового колективу при розгляданні питань оплати праці перед адміністрацією, в комісії по трудовим спорам, судах.

4.32 Надавати співробітникам безкоштовно консультації з питань оплати праці.

## **Розділ V ОХОРОНА ПРАЦІ**

Роботодавець і рада трудового колективу підтверджують, що при вирішенні питань охорони праці і техніки безпеки Сторони керуватимуться нормативами чинного законодавства, Галузевої угоди і вважають, що встановлені законодавчо пільги, гарантії та компенсації є мінімальними і обов'язковими для виконання з метою забезпечення здорових і безпечних умов для працюючих.

#### **Роботодавець зобов'язується:**

5.1 Згідно ст. 13 Закону України “Про охорону праці” створити на робочих місцях в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно – правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

5.2 Забезпечити функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

5.3 Згідно статті 19 Закону України « Про охорону праці » фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.

Коледж, як такий, що утримується за рахунок коштів бюджету, встановлює розмір витрат на охорону праці, з урахуванням фінансових можливостей - 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік по спеціальному фонду бюджету .

5.4 Надавати головному розпоряднику коштів розрахунок витрат на охорону праці.

5.5 Забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів з метою дотримання нормативів безпеки, гігієни праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, підвищення рівня охорони праці і пожежної безпеки.

5.5.1 Згідно статті 5 Закону України « Про охорону праці » під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про вагомну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору та з урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

5.5.2 Відповідно до вимог статті 8 Закону України «Про охорону праці» на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, забезпечуються зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних



засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

5.5.3 Забезпечити підготовку і включення опалювальної системи в навчальних корпусах, гуртожитках та інших спорудах коледжу у встановлений термін.

5.5.4 Забезпечити нормативний тепловий режим в навчальних корпусах.

5.5.5 Забезпечити дотримання режиму освітлення у всіх аудиторіях, читальних залах, місцях загального користування, згідно існуючих норм.

5.6 Проводити всім робітникам при укладанні трудового договору і в процесі трудової діяльності інструктажі з питань охорони праці, наданню першої медичної допомоги постраждалим від нещасного випадку, правилам поведінки при виникненні аварій і пожеж. Робітникам, зайнятим на роботах з підвищеною небезпекою, проводити навчання згідно розроблених і узгоджених програм. (Додаток № 9 ).

5.7 Проводити роботу серед робітників з питань профілактики побутового травматизму.

5.8 Проводити навчання з питань охорони праці згідно типового положення. Не допускати до самостійної роботи осіб що не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці і пожежної безпеки згідно статті 18 Закону України "Про охорону праці".

5.9 Розробити і затвердити положення, інструкції і інші нормативні документи з охорони праці, а також встановити правила проведення робіт і поведінки робітників на території і в виробничих приміщеннях, на робочих місцях у відповідності з нормативними актами з охорони праці, а також правилам пожежної безпеки.

5.10 Здійснювати контроль за забезпеченням і використанням засобів колективного і індивідуального захисту, експлуатацією автоматичного устаткування пожежної сигналізації і пожежогасіння, виконання роботи у відповідності з вимогами охорони праці. Всі споруди, приміщення повинні відповідати вимогам правил пожежної безпеки.

5.11 Забезпечити усунення причин, які приводять до нещасних випадків і/або гострих професійних захворювань (отруєнь).

5.12 При виникненні у коледжі надзвичайних ситуацій і нещасних випадків, прийняти термінові заходи для надання допомоги потерпілим.

5.13 Згідно статті 22 Закону України « Про охорону праці » роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.

За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування.

У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою органу

державного нагляду за охороною праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця.

Рішення посадової особи органу державного нагляду за охороною праці може бути оскаржене у судовому порядку.

5.14 Інформувати робітників про стан охорони праці, причинах аварій і пожеж, нещасних випадків і/або гострих професійних захворювань (отруєнь), про вжиті заходи щодо їх усунення. Забезпечити впровадження безпечних методів праці.

5.15 За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок такі особи притягуються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно чинного законодавства на підставі статті 44 Закону України "Про охорону праці".

5.16 Своєчасно інформувати робітників про зміни у виробничих умовах, розмірах пільг і компенсацій, враховуючи і надані їм додатково цим Договором.

5.17 На роботах з шкідливими умовами праці, надавати оплачувані перерви санітарно – оздоровчого характеру (Додаток №5), надавати робітникам безкоштовно, за встановленими нормами, спеціальний одяг, взуття та інші засоби захисту (Додаток №6), а також мийні та знешкоджувальні засоби, у відповідності з чинним законодавством (Додаток №8) згідно статті 8 Закону України "Про охорону праці".

5.18 Працівники зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувальними – профілактичними харчуваннями, молоком або рівноцінними харчовими продуктами (Додаток №7) згідно статті 7 Закону України "Про охорону праці".

5.19 Згідно статті 8 Закону України «Про охорону праці» на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видавати безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби.

Видачу мила та знешкоджуючих засобів, а також профілактичних паст і мазі працівникам, які мають справу з речовинами, що викликають подразнення шкіри рук проводити згідно статті 165 Кодексу законів про працю України, Інструкції з санітарного утримання приміщень та обладнання виробничих підприємств, затвердженої Головним санітарно-епідеміологічним управлінням Міністерства охорони здоров'я СРСР від 31 грудня 1966 року № 658-66, постановою Народного комісаріату праці РРФСР від 26 серпня 1922 року № 383 "Про видачу мила на підприємствах".

5.20 Згідно статті 17 Закону України "Про охорону праці" роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець

повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.
- за час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

5.21 Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець пропонує перевести, за наявності вакансій, на полегшену роботу, за згодою працівника. У разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до статті 6 Закону України "Про охорону праці".

5.22 Забороняється застосування праці жінок та неповнолітніх на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду згідно статті 10, 11 Закону України "Про охорону праці".

5.23 Для осіб з інвалідністю, які працюють на підприємстві створювати умови праці з урахуванням рекомендацій медико – соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткові заходи безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників згідно статті 12 Закону України "Про охорону праці".

5.24 Вчасно і в повному обсязі проводити атестацію робочих місць за умовами праці не рідше чим один раз на 5 років.

5.25 Якщо комісія по розслідуванню нещасного випадку встановила факт наявності вини потерпілого з причини невиконання вимог нормативних актів з охорони праці, розмір одноразової допомоги підлягає зменшенню, але не більше ніж на 50%:

Порушення, що були причиною нещасного випадку	Відсоток зменшення одноразової допомоги
Виконання роботи у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння	50%
Неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів з охорони праці, за які раніше працівник притягувався до дисциплінарної відповідальності, чи є документально підтверджене попередження	50%
Перше свідоме порушення вимог законодавства щодо охорони праці при обслуговуванні об'єктів та виконанні робіт підвищеної небезпеки	40%
Перше свідоме порушення правил поведження з машинами, механізмами, обладнанням, виконання робіт на об'єктах, що не являються об'єктами підвищеної небезпеки	30%
Невикористання наявних засобів індивідуального захисту, що передбачені правилами безпеки:	
- вперше	20%
- повторно	40%

5.26 Заохочувати працівників до активної участі у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Періодично проводити перевірку з питань охорони праці.

#### **Рада трудового колективу зобов'язується:**

5.27 Перевіряти умови праці і безпеки праці, виконання відповідних програм і вимоги цього Договору, вносити до Работодавця подання з питань охорони праці і отримувати від них аргументовану відповідь.

5.28 Приймати участь в обстеженні робочих місць з шкідливими і небезпечними умовами праці. Періодично заслуховувати звіти керівників структурних підрозділів про стан охорони праці на виробничих дільницях.

#### **Робітники зобов'язуються:**

5.29 Знати і виконувати вимоги правил і нормативних актів з питань охорони праці. Дотримуватися правил експлуатації обладнання, устаткування, механізмів, знати інструкції з охорони праці. Використовувати в роботі засоби індивідуального захисту.

5.30 Проходити в установленому порядку попередні і періодичні медичні огляди.

5.31 Приймати участь в створенні безпечних і нешкідливих умов праці, вживати заходів щодо усунення виробничих ситуацій, які створюють загрозу життю чи здоров'ю робітників і оточуючих його людей, природного середовища. Вносити свої пропозиції з цих питань.

5.32 Надавати необхідну допомогу постраждалим в наслідок нещасного випадку.

5.33 Виконувати обов'язки з охорони праці, передбачені цим Договором і правилами внутрішнього розпорядку.

5.34 Періодично підвищувати рівень знань з питань охорони праці та складати іспити. За необхідності пройти повторне, додаткове навчання.

5.35 Згідно статті 6 Закону України « Про охорону праці » умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення діяльності коледжу, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

## Розділ VI

### СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ, СОЦІАЛЬНО – ПОБУТОВЕ, МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЯ ВІДПОЧИНКУ

#### Роботодавець зобов'язується:

6.1 Надавати студентам та працівникам Коледжу гуртожиток.

6.2 Організовувати культурно - масові заходи до професійних та державних свят, проведення фізкультурної роботи серед працівників.

6.3 Громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення.

Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою роботодавця або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку.

Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці.

Для працівників похилого віку застосовується загальновстановлена тривалість робочого часу.

6.4 Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами.

6.5 Звільнення з роботи, відмова у прийнятті на роботу, відмова у прийомі до освітніх, медичних закладів, до закладів соціальної опіки і піклування та соціальних служб, а також відмова у наданні медичної допомоги та соціальних послуг, обмеження інших прав людей, які живуть з ВІЛ, на підставі їх ВІЛ-позитивного статусу, а також обмеження прав їхніх рідних і близьких на цій підставі забороняється.

6.6 Неправомірні дії посадових осіб, які порушують права людей, які живуть з ВІЛ, їхніх рідних і близьких, можуть бути оскаржені до суду.

#### **Рада трудового колективу зобов'язується:**

6.7 Вносити пропозиції та узгоджувати з роботодавцем питання щодо організації культурно-масової, фізкультурної роботи серед працівників, сприяти вирішенню соціально – трудових питань.

6.8 Організовувати вітання працівників з ювілейними датами.

6.9 Забезпечити урочисте проведення традиційних свят, тематичних вечорів, концертів, новорічних свят для студентів та співробітників коледжу.

6.10 Здійснювати контроль за проведенням медичних оглядів.

### **Розділ VII**

#### **ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ РАДИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ.**

##### **Роботодавець зобов'язується:**

7.1 Створити умови для діяльності ради трудового колективу:

- надати безоплатно кімнату (приміщення) з необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням;
- надавати безоплатно приміщення для проведення зборів та інших заходів ради трудового колективу, культурно – масової і спортивно – оздоровчої роботи.

7.2 Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності на підприємстві.

7.3 Забезпечити збереження архівних документів, згідно яких здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, отримання пільг і компенсацій, визначених законодавством.

7.4 Студентам-спортсменам, які приймають участь в обласних та республіканських змаганнях, забезпечити компенсацію витрат, за рахунок коштів спецфонду, на проїзд, харчування.

### Розділ VIII.

## КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

### Сторони домовилися:

8.1 Періодично ( щоквартально) проводити зустрічі Роботодавця з радою трудового колективу, обговорювати та вирішувати питання, за потреби вносити пропозиції щодо змін в колективному договорі.

8.2 Один раз на рік, на загальних зборах трудового колективу, заслуховувати звіти сторін про виконання взятих зобов'язань.

8.3 У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань, положень колективного договору, аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

Осіб винних у невиконанні умов колективного договору, притягувати до відповідальності згідно з чинним законодавством та цим Договором.

### ПІДПИСИ СТОРІН:

#### Від роботодавця:

ВО директора ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»

#### Від трудового колективу:

Голова ради трудового колективу ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»



Олена ВНУКОВА

Людмила ГРАЧКОВА

«06» Квітня 2023р.

«06» Квітня 2023р.

Додаток 1  
до колективного договору  
ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля»  
на 2023—2027 роки

ЗАТВЕРДЖЕНО :

ВО директора ВСП «Донецький  
фаховий коледж Східноукраїнського  
національного університету імені  
Володимира Даля»



*Олена ВНУКОВА*  
Олена ВНУКОВА

«06» *квітня* 2023р.

ПОГОДЖЕНО :

Голова ради трудового колективу  
ВСП «Донецький фаховий коледж  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля»

Людмила ГРАЧІКОВА

«06» *квітня* 2023р.

**Перелік професій і посад працівників, які мають право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці та із шкідливими умовами праці**

№	Назва професії	Вид відпустки	Кількість днів відпустки	Підстава для надання згідно переліку
1	Головний бухгалтер	Щорічна додаткова за особливий характер праці	7	5
2	Провідний бухгалтер	Щорічна додаткова за особливий характер праці	7	5
3	Бухгалтер	Щорічна додаткова за особливий характер праці	4	2
4	Завідувач бібліотеки	Щорічна додаткова за особливий характер праці	7	1
5	Бібліотекар	Щорічна додаткова за особливий характер праці	7	1
6	Старший інспектор з кадрів	Щорічна додаткова за особливий характер праці	4	2
7	Інженер з комп'ютерних систем	Щорічна додаткова за особливий характер праці	4	2
8	Провідний інженер з охорони праці	Щорічна додаткова за особливий характер праці	4	2



9	Провідний юрист	Щорічна додаткова за особливий характер праці	4	2
10	Провідний інженер	Щорічна додаткова за особливий характер праці	4	2
11	Адміністратор бази даних	Щорічна додаткова за особливий характер праці	4	2
12	Провідний економіст	Щорічна додаткова за особливий характер праці	4	2
13	Оператор копіювальних і розмножувальних машин	Щорічна додаткова за особливий характер праці	4	3
14	Завідувач складу	Щорічна додаткова за особливий характер праці	7	4
15	Завідувач господарства	Щорічна додаткова за особливий характер праці	7	4
16	Начальник ( керуючий ) їдальні	Щорічна додаткова за особливий характер праці	7	4
17	Вихователь гуртожитку	Щорічна додаткова за особливий характер праці	7	5
18	Слюсар-сантехник	Щорічна додаткова відпустка із шкідливими умовами праці	4	6
19	Машиніст ( кочегар ) котельні	Щорічна додаткова відпустка із шкідливими умовами праці	4	7
20	Кухоний робітник	Щорічна додаткова відпустка із шкідливими умовами праці	4	8
21	Гракторист	Щорічна додаткова відпустка із шкідливими умовами праці	4	9
22	Водій автомобільного засобу	Щорічна додаткова відпустка із шкідливими умовами праці	4	9
23	Свинарка	Щорічна додаткова відпустка із шкідливими умовами праці	7	10
24	Доярка	Щорічна додаткова відпустка із	7	10


		шкідливими умовами праці		
25	Скотар	Щорічна додаткова відпустка із шкідливими умовами праці	7	10
26	Бригадир на дільницях основного виробництва	Щорічна додаткова відпустка із шкідливими умовами праці	7	10
27	Електрогазозварювальник	Щорічна додаткова відпустка із шкідливими умовами праці	4	11

**Перелік підстав :**

1. Пункт 5.2.6. Положення про бібліотеку загальноосвітнього навчального закладу, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 14.05.99р. № 139 ( в редакції наказу Міносвіти України від 04.08.99р. № 277) .
2. Додаток 2 Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого Постановою КМУ № 1290 від 17.11.1997 року позиція 58 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» .
3. Додаток 2 Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого Постановою КМУ № 1290 від 17.11.1997 року позиція 42 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» .
4. Пункт 6 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 7 від 10.10.1997 року пункт 10 Додатку № 1 до Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Профспілками освіти і науки України на 2021-2025 рік Орієнтовного переліку посад осіб з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватись додаткова відпустка.
5. Пункт 6 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 7 від 10.10.1997 року пункт 7 Додатку № 1 до Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Профспілками освіти і науки України на 2021-2025 рік Орієнтовного переліку посад осіб з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватись додаткова відпустка.
6. Додаток 2 Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого Постановою КМУ № 1290 від 17.11.1997 року позиція 73 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» .

7. Додаток 2 Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого Постановою КМУ № 1290 від 17.11.1997 року позиція 1 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXX «Загальні професії за всіма галузями господарства» .
8. Додаток 1 Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого Постановою КМУ № 1290 від 17.11.1997 року позиція 77 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXXIII «Загальні професії за всіма галузями господарства» .
9. Додаток 1 Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого Постановою КМУ № 1290 від 17.11.1997 року позиція 204 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXXIII «Загальні професії за всіма галузями господарства» .
10. Додаток 1 Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого Постановою КМУ № 1290 від 17.11.1997 року позиція 3 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXVII «Загальні професії за всіма галузями господарства» .
11. Додаток 1 Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого Постановою КМУ № 1290 від 17.11.1997 року позиція 148 підрозділу «Інші види виробництв» розділу VI «Загальні професії за всіма галузями господарства» .

ВО головного бухгалтера



Ніна ЯРИШ

Старший інспектор з  
кадрів



Наталя ДОЛГІХ

Додаток 2  
до колективного договору  
ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля»  
на 2023 – 2027 роки

**ТАБЛИЦЯ**  
**посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери,**  
**оплата праці яких здійснюється за Єдиною тарифною сіткою,**  
**на 2023 рік**

Розряди	Коефіцієнт підвищення окладу	з 01.01. по 31.12.2023 р.
		Оклад (тарифна ставка) згідно розряду (грн.)
1	1,00	2893
2	1,09	3153
3	1,18	3414
4	1,27	3674
5	1,36	3934
6	1,45	4195
7	1,54	4455
8	1,64	4745
9	1,73	5005
10	1,82	5265
11	1,97	5699
12	2,12	6133
13	2,27	6567
14	2,42	7001
15	2,58	7464
16	2,79	8071
17	3,00	8679
18	3,21	9287
19	3,42	9894
20	3,64	10531
21	3,85	11138
22	4,06	11746
23	4,27	12353
24	4,36	12613
25	4,51	13047

Додаток 3  
до колективного договору  
ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля»  
на 2023—2027 роки

ЗАТВЕРДЖЕНО :

ВО директора ВСП «Донецький  
фаховий коледж Східноукраїнського  
національного університету імені  
Володимира Даля»

Олена ВНУКОВА

«06» квітня 2023р.



ПОГОДЖЕНО :

Голова ради трудового колективу  
ВСП «Донецький фаховий коледж  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля»

Людмила ГРАЧКОВА

«06» квітня 2023р.

Перелік доплат, надбавок до тарифних окладів і порядок встановлення їх  
розмірів

Найменування доплати і надбавки	Розмір доплати, надбавки	Постанова, наказ
	<b>Педагогічним працівникам</b>	
Надбавка за престижність педагогічної праці	до 30 % посадового окладу ( ставки заробітної плати )	Постанова КМУ від 23.03.2011 № 373
За вислугу років	Понад 3 роки - 10% Понад 10 років - 20% Понад 20 років - 30% посадового окладу ( ставки заробітної плати ) залежно від педагогічного стажу	Постанова КМУ від 31.01.2001 № 78
Доплата за класне керівництво	20% посадового окладу ( ставки заробітної плати )	Постанова КМУ від 28.12.2021 № 1391
Доплата за перевірку письмових робіт	іноземної мова - 10%, математики - 15%, з мови і літератури - 20%, посадового окладу ( ставки заробітної плати ) залежно від навантаження	Постанова КМУ від 28.12.2021 № 1391
Доплата за завідування навчальними кабінетами	10 % посадового окладу ( ставки заробітної плати )	Постанова КМУ від 28.12.2021 № 1391, пункт 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки від 15.04.1993р. № 102
Доплата за керівництво предметними (цикловими) комісіями	10% посадового окладу ( ставки заробітної плати )	Постанова КМУ від 28.12.2021 № 1391

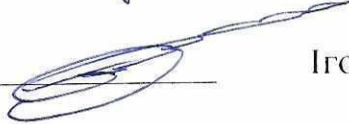
	<b>Непедагогічним працівникам</b>	
За високі творчі та виробничі досягнення у праці	до 15% посадового окладу (тарифної ставки)	Пункт 2.1.3 наказу Міністерства аграрної політики України № 602 від 03.11.2005 року «Про умови оплати праці працівників бюджетних установ та організацій, що обслуговують агропромисловий комплекс»
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт	до 50% посадового окладу (тарифної ставки)	Пункт 2.1.4 наказу Міністерства аграрної політики України № 602 від 03.11.2005 року «Про умови оплати праці працівників бюджетних установ та організацій, що обслуговують агропромисловий комплекс»
За суміщення професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 50 % окладу тимчасово відсутнього	Стаття 105 КЗпП України, п.52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки від 15.04.1993р. № 102
При виконання важкої роботи, роботи із шкідливими і небезпечними умовами праці, роботи з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я	до 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	Стаття 100 КЗпП України
За роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час	до 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати)	Стаття 108 КЗпП України
За класність водія	для водіїв 1-го класу – 10 % для водіїв 2-го класу – 25% ( установленної тарифної ставки за відпрацьований час )	Пункт 2.1.5 наказу Міністерства аграрної політики України № 602 від 03.11.2005 року «Про умови оплати праці працівників бюджетних установ та організацій, що обслуговують агропромисловий комплекс»

ВО головного бухгалтера

  
\_\_\_\_\_

Ніна ЯРИШ

Провідний юрист

  
\_\_\_\_\_

Ігор АШУРКІН

Додаток 4  
до колективного договору  
ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля»  
на 2023—2027 роки


ЗАТВЕРДЖЕНО :

ВО директора ВСП «Донецький  
фаховий коледж Східноукраїнського  
національного університету імені  
Володимира Даля»

 **Олена ВНУКОВА**  
« 06 » квітня 2023р.

ПОГОДЖЕНО :

Голова ради трудового колективу  
ВСП «Донецький фаховий коледж  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля»

 **Людмила ГРАЧІКОВА**  
« 06 » квітня 2023р.

## ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників

Відокремлений структурний підрозділ  
«Донецький фаховий коледж Східноукраїнського  
національного університету  
імені Володимира Даля»

2023-2027 р



## 1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Відокремленого структурного підрозділу «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля» (ВСП «ДФК СНУ ім. В.Даля») далі – Положення, розроблене на підставі Закону України від 01.07.2014 р. №1556-VII «Про вищу освіту», Закону України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці», КЗпП України, Положення ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 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» зі змінами, Постанови КМУ від 28.12.2016 р. №1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», та інших нормативно-правових актів з метою стимулювання роботи педагогічних та інших працівників коледжу.

1.2. Положення про преміювання працівників ВСП «ДФК СНУ ім. В.Даля» (далі - Коледж) запроваджується з метою стимулювання педагогічних працівників, керівників і фахівців, інших працівників Коледжу щодо виявлення та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням їх ролі у діяльності Коледжу, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності, стимулювання високопрофесійного виконання працівниками службових обов'язків, а також зміцнення трудової дисципліни.

1.3. Джерелами преміювання є кошти загального та спеціального фонду державного бюджету в межах затвердженого фонду оплати праці та фактичних надходжень коштів, відповідно до затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для всіх працівників Коледжу, а також кошти за рахунок економії фонду оплати праці, яка виникає протягом року.

1.4. Норми цього Положення реалізуються Коледжем тільки в межах наявних коштів та кошторисних призначень, не допускається при цьому утворення кредиторської заборгованості з оплати праці.

1.5. Зміни та доповнення до Положення вносяться у встановленому порядку в разі відповідних змін у законодавстві, що впливають на його реалізацію у діяльності учбового закладу за погодженням з радою трудового колективу.

## 2. Порядок і умови преміювання

2.1. Преміювання працівників Коледжу здійснюється за поданням керівників структурних підрозділів.

2.2. При преміюванні забезпечується зв'язок виплат з результатами роботи кожного працівника, а також враховуються конкретні показники діяльності структурного підрозділу в цілому.

2.3. Розмір премії визначається залежно від особистого внеску та специфіки роботи кожного працівника в результат діяльності Коледжу, структурного підрозділу. Розподіл премії між працівниками може здійснюватися з урахуванням їхніх тарифних ставок, посадових окладів, чисельності працівників підрозділів, індивідуального коефіцієнта, індивідуальних результатів праці чи трудового внеску в кінцеві результати роботи Коледжу.

2.4. Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежується, якщо інше не передбачено чинним законодавством.

2.5. Преміювання директора коледжу здійснюється за дозволом юридичної особи, за рахунок економії коштів спеціального фонду бюджету, при відсутності заборгованості з виплати заробітної плати та податків по навчальному закладу.

2.6. Преміювання за наявності відповідних джерел може здійснюватись за підсумками роботи за місяць, квартал, рік та в індивідуальних випадках за встановленими Коледжем критеріями оцінки якості роботи, з метою диференціації заробітної плати працівників.

2.7. Премії виплачуються за фактично відпрацьований час.

2.8. Виплата премії за підсумками року здійснюється працівникам, які пропрацювали в учбовому закладі не менше 6 місяців.

2.9. Премія працівникам Коледжу не виплачується за:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
- недотримання виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих на виконання, в тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);
- наявності зауважень з боку керівництва Коледжу, недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на роботі в нетверезому стані, порушення встановленого режиму роботи, запізнення на роботу, передчасне залишення роботи) за винятком досягнення пенсійного віку;
- у випадку притягнення до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

2.10. У період, у якому працівника було притягнуто до дисциплінарного стягнення, заходи заохочення до нього не застосовуються.

2.11. Спори з питань преміювання розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.

2.12. Рішення про виплату премій оформлюється наказом по коледжу та надається в бухгалтерію для виконання.

2.13. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

### 3. Критерії оцінки роботи працівників

Додаток № 4.1

№ з/п	Категорії працівників	Показники для преміювання	Розмір премії
1	Викладачі	За показниками щорічного рейтингу, з урахуванням особливих досягнень викладача, за своєчасне виконання	Від 50 до 100 % посадового окладу

		доручень, наказів, розпоряджень керівника,	
2	Куратори груп	Кращі показники групи по навчанню, участі в громадському житті коледжу, спорту та художньої самодіяльності, проведення заходів до державних свят, відкритих уроків на патріотичну тематику	Від 50 до 100 % посадового окладу
3	Заступник директора з навчальної роботи, завідувачі відділеннями	Кращі показники успішності та якості виховного та трудового навчання, за своєчасне виконання доручень, наказів, розпоряджень керівника,	Від 50 до 100 % посадового окладу
4	Комісія яка проводить профорієнтацію молоді та виконує роботу приймальної комісії	Своєчасна та змістовна робота із випускниками шкіл та іншої молоді, бажаючих набути професію працівників для АПК. Виконання плану набору студентів держзамовлення. Виконання плану набору студентів, які будуть навчатися за рахунок коштів фізичних осіб.	Від 50 до 100 % посадового окладу
5	Членам комісії по ліцензійній та акредитаційній експертизі на загальнодержавному рівні	Своєчасна та якісна підготовка необхідних документів та матеріалів для презентації спеціальностей та навчального закладу	Від 50 до 100 % посадового окладу
6	Старший інспектор з кадрів, провідний юрист, працівники бухгалтерії та інші фахівці навчального закладу	Своєчасне та якісне виконання доручень, наказів, розпоряджень керівника. Якісне та сумлінне виконання доручень, пов'язаних з організацією процедур закупівель. Своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності. За бездоганне виконання обов'язків за посадовою інструкцією. За наполегливу, ініціативну та результативну працю. За інтенсивність,	Від 50 до 100 % посадового окладу

		складність, напруженість у роботі. За виконання професійних обов'язків в особливих умовах. З метою диференціації та заохочення. Винагорода за підсумками роботи за місяць, квартал, рік. Бездоганне виконання правил внутрішнього розпорядку. Преміювання до професійних свят. За впровадження роботи з новим програмним забезпеченням для подання звітності. Забезпечення надійної і безперебійної роботи устаткування та обладнання. Розроблення та запровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів та палива.	
7	Працівники АГЧ	За своєчасну та якісну підготовку приміщень до урочного процесу та опалювального сезону. За своєчасне виконання доручень, наказів, розпоряджень керівника, За безаварійну роботу та своєчасне усунення наслідків стихійного лиха.	Від 50 до 100 % посадового окладу
8	Студенти	За кращі показники навчання, спорту та активну участь в суспільно-громадському житті технікуму	До 100% розміру місячної стипендії
9	Працівники навчального господарства	За надої молока 3000-3500 л на дійну корову. За показники середньодобового приросту ВРХ та свиней-не менше 500 г.	До 100% посадового окладу
10	Тракторист	За своєчасну та якісну підготовку ріллі. За своєчасний та якісний посів. За якісне і своєчасне збирання врожаю.	Від 50 до 100 % посадового окладу
11	Водій автомобільного	За бездоганне виконання своїх обов'язків, ініціативну,	Від 50 до 100 % посадового

	засобу, бригадир на дільницях основного виробництва	результативну працю.	окладу
12	Дні професійних свят	За кращі показники в роботі та якісне виконання професійних обов'язків	Посадовий оклад
13	З нагоди ювілейних свят 50,60,70,80,85 років	За доброзичливе ставлення до праці, довгорічну та сумлінну працю.	Посадовий оклад

#### 4. Прикінцеві положення

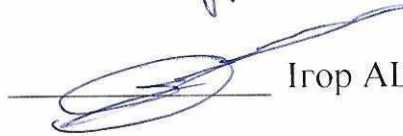
4.1. З моменту введення в дію цього Положення всі попередні нормативні документи, що регламентують нарахування і виплату премій працівникам Коледжу, вважаються такими, що втратили чинність.

ВО головного бухгалтера



Ніна ЯРИШ

Провідний юрист



Ігор АШУРКІН

Додаток 5  
до колективного договору  
ВСП «ДФК СНУ ім. В.Даля»  
на 2023 – 2027 роки


ЗАТВЕРДЖЕНО :

ПОГОДЖЕНО :

ВО директора ВСП «Донецький  
фаховий коледж Східноукраїнського  
національного університету імені  
Володимира Даля »

Голова ради трудового колективу  
ВСП «Донецький фаховий коледж  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля »

  
Олена ВНУКОВА  
«06» квітня 2023р.

  
Людмила ГРАЧКОВА  
«06» квітня 2023р.

**Перелік професій і посад робітників, яким в зв'язку зі шкідливими умовами  
праці надаються оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення  
( стаття 168 Кодексу законів України про працю)**

Найменування виробництв, цехів, професій та посад	Тривалість однієї перерви, хвилин	Кількість перерв за зміну	Загальна тривалість перерв за зміну, хвилин
1. Працівники, що заняті на роботах із застосуванням токсичних речовин: протрусення зерна, дизінфекція тваринницьких приміщень	10	6	60
2. Навантажувально- розвантажувальні роботи вручну, пов'язані з фізичними навантаженнями (переміщенням вантажів 50 кг та більше)	10	4	40

ВО головного бухгалтера



Ніна ЯРИШ

Провідний юрист



Ігор АШУРКІН

Додаток 6  
до колективного договору  
ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля»  
на 2023—2027 роки

ЗАТВЕРДЖЕНО :

ПОГОДЖЕНО :

ВО директора ВСП «Донецький  
фаховий коледж Східноукраїнського  
національного університету імені  
Володимира Даля»

Голова ради трудового колективу  
ВСП «Донецький фаховий коледж  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля»



Олена ВНУКОВА

Людмила ГРАЧІКОВА

«06» квітня 2023р.

«06» квітня 2023р.

**Перелік професій і посад працівників, які безоплатно забезпечуються спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засоби індивідуального захисту**

( Розроблені згідно НПАОП 0.00-3.01-98 «Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам сільського та водного господарства » )

№ п/п	Найменування робіт, професій та посад	Найменування спецодягу, спецвзуття та ЗІЗ	Термін експлуатації (місяців)
1	2	3	4
1	Архіваріус	Халат бавовняний	12
2	Водій автомобільного засобу	Костюм бавовняний	12
3	Двірник	Костюм бавовняний	12
		Рукавиці комбіновані	2
		Фартух бавовняний з нагрудником	12
		<i>Взимку додатково:</i>	
		Куртка бавовняна на утеплювальній підкладці	36
4	Бібліотекар	Халат бавовняний	24
5	Слюсар-електрик, техник-електрик	Напівкомбінезон бавовняний	12
		Рукавички діелектричні	чергові
		Калоші діелектричні	
		<i>На зовнішніх роботах взимку:</i>	
		Штани бавовняні на утеплювальній підкладці	36

		Куртка бавовняна на утеплювальній підкладці	
6	Електрогазозварювальник	Костюм брезентовий або костюм для зварника	12
		Черевики шкіряні	1
		Рукавиці – краги	1
		Каска захисна	До зносу
		Щиток захисний	
		<i>Взимку додатково на зовнішніх роботах:</i>	
		Куртка бавовняна з вогнезахисним просоченням на утеплювальній підкладці	36
		Штани бавовняні з вогнезахисним просоченням на утеплювальній підкладці	
7	Завідувач складу	Халат бавовняний	12
		Рукавиці комбіновані	2
		<i>На зовнішніх роботах взимку додатково:</i>	
		Куртка бавовняна на утеплювальній підкладці	36
8	Начальник (керуючий) їдальні	Халат білий бавовняний або куртка біла бавовняна	6
		Шапочка бавовняна біла	4
9	Завідувач господарства	Халат бавовняний	24
10	Каштелян	Халат бавовняний	12
		Рукавички	6
11	Кухоний робітник	Куртка біла бавовняна	
		Штани світлі бавовняні (спідниця світла бавовняна)	
		Фартух білий бавовняний	4
		Ковпак білий бавовняний	
		Рушник	
12	Лаборант	<i>При постійній роботі в оранжереях та теплицях:</i>	
		Халат бавовняний	12
		Рукавиці комбіновані	6
		Калоші гумові	Чергові
13	Машиніст(кочегар) котельні	Комбінезон бавовняний	12
		Черевики шкіряні	12
		Рукавиці комбіновані	1
		Каска захисна	До зносу
		Щиток захисний від сліпучих променів з кріпленням на каску	До зносу



14	Майстер виробничого навчання	Костюм бавовняний або халат бавовняний	12
		Рукавиці комбіновані	6
15	Прибиральник службових приміщень	Халат бавовняний чорний	12
		<i>При митті підлоги та місць загального користування додатково:</i>	
		Респіратор	До зносу
		Рукавички гумові	6
16	Тесляр	Костюм бавовняний	12
		Черевики шкіряні	3
		Рукавиці комбіновані	До зносу
		Окуляри захисні	До зносу
		<i>На зовнішніх роботах взимку додатково:</i>	
		Куртка бавовняна на утеплювальній підкладці	36
17	Слюсар-сантехнік	Костюм брезентовий	18
		Рукавиці комбіновані	2
		Рукавички гумові	Чергові
		Чоботи гумові	12
		Черевики шкіряні	12
		<i>На зовнішніх роботах взимку додатково:</i>	
		Куртка бавовняна на утеплювальній підкладці	36
18	Сторож	Штани бавовняні на утеплювальній підкладці	Чергові
		Плащ бавовняний з водовідштовхувальним просоченням	Чергові
19	Садівник	Фартух бавовняний	12
		Рукавиці комбіновані	6
		Рукавички гумові	6
20	Бригадир на дільницях основного виробництва	Халат бавовняний	12
		Чоботи гумові	12
		Головний убір	6
21	Скотар	Халат бавовняний	12
		Чоботи гумові	12
		Жилет утеплений із віскозно-лавсанової тканини	24
		Головний убір	6
22	Доярка	Халат бавовняний	12

		Жилет утеплений із віскозно-лавсанової тканини	24
		Головний убір	6
		Чоботи гумові	12
23	Свинарка	Халат бавовняний з водовідштовхувальним просоченням	12
		Фартух прогумований	12
		Чоботи гумові	12
		Головний убір	6
24	Працівник току	Комбінезон бавовняний	12
		Рукавиці комбіновані	12
		Респіратор	Чергові
		<i>На зовнішніх роботах взимку додатково:</i>	
		Куртка бавовняна з утеплювальною прокладкою	36
25	Тракторист	Костюм бавовняний з пилонепроникної тканини	12
		Рукавиці комбіновані	6
		Окуляри захисні	До зносу
		Навушники	До зносу
26	Працівникам при дезінфекції, дезінсекції і дератизації складських, тваринницьких і виробничих приміщень	Комбінезон і шолом бавовняні із пилонепроникної тканини	12
		Білизна натуральна	6
		Чоботи гумові	12
		Рукавиці кислотозахисні	4
		Респіратор	Чергові
		Окуляри захисні	Чергові
27	Працівникам при захисті рослин із застосуванням пестицидів	Комбінезон бавовняний із пилонепроникної тканини	12
		Рукавиці комбіновані	4
		Респіратор	Чергові
		Окуляри захисні	Чергові

ВО головного бухгалтера  
Провідний юрист



Ніна ЯРИШ  
Ігор АШУРКІН

Додаток 7  
до колективного договору  
ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля»  
на 2023—2027 роки

ЗАТВЕРДЖЕНО :

ПОГОДЖЕНО :

ВО директора ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»

Голова ради трудового колективу ВСП «Донецький фаховий коледж Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля»

 Олена ВНУКОВА

 Людмила ГРАЧКОВА

«06» квітня 2023р.

«06» квітня 2023р.

**Перелік професій і посад працівників, які безоплатно забезпечуються молоком або рівноцінними харчовими продуктами у зв'язку із шкідливими умовами праці**

(стаття 166 Кодексу законів про працю України, наказ Міністерства охорони здоров'я СРСР від 04 листопада 1987 року № 4430-87 "Перелік хімічних речовин, при роботі з якими у профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів")

№ з/п	Назва професії	Кількість (у літрах за зміну)
1	Працівникам при дезінфекції, дезінсекції і дератизації складських, тваринницьких і виробничих приміщень	0,5
2	Працівникам при захисті рослин із застосуванням пестицидів	0,5

ВО головного бухгалтера

 Ніна ЯРИШ

Провідний юрист

 Ігор АШУРКІН

Додаток 8  
до колективного договору  
ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля»  
на 2023—2027 роки

ЗАТВЕРДЖЕНО :

ПОГОДЖЕНО :

ВО директора ВСП «Донецький  
фаховий коледж Східноукраїнського  
національного університету імені  
Володимира Даля»

Голова ради трудового колективу  
ВСП «Донецький фаховий коледж  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля»



Олена ВНУКОВА



Людмила ГРАЧКОВА

«06» квітня 2023р.

«06» квітня 2023р.

**Перелік професій і посад працівників, яким безкоштовно видаються  
мийні та знешкоджувальні засоби.**

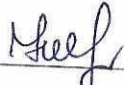
Стаття 165 Кодексу законів про працю України, Інструкція з санітарного утримання приміщень та обладнання виробничих підприємств, затверджена Головним санітарно-епідеміологічним управлінням Міністерства охорони здоров'я СРСР від 31 грудня 1966 року № 658-66, постанова Народного комісаріату праці РРФСР від 26 серпня 1922 року № 383 "Про видачу мила на підприємствах" )

№ п/п	Найменування професії (посади)	Кількість мийних засобів (грамів на місяць)
1	Бригадир на дільницях основного виробництва	400
2	Водій автотранспортних засобів	400
3	Двірник	400
4	Доярка	400
5	Електрогазозварювальник	400
6	Машиніст (кочегар) котельні	400
7	Працівникам при дезінфекції, дезінсекції і дератизації складських, тваринницьких і виробничих приміщень	400
8	Працівникам при захисті рослин із застосуванням пестицидів	400
9	Садівник	400
10	Свинарка	400

11	Слюсар-сантехнік	400
12	Слюсар-електрик	400
13	Скотар	400
14	Тесляр	400
15	Тракторист	400

ВО головного бухгалтера

Провідний юрист

  
Ніна ЯРИШ

  
Ігор АШУРКІН

## Додаток 9

до колективного договору  
ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля»  
на 2023—2027 роки

ЗАТВЕРДЖЕНО :


ВО директора ВСП «Донецький  
фаховий коледж Східноукраїнського  
національного університету імені  
Володимира Даля»

  
Олена ВНУКОВА  
« 06 » квітня 2023р.



ПОГОДЖЕНО :

Голова ради трудового колективу  
ВСП «Донецький фаховий коледж  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля»

  
Людмила ГРАЧКОВА  
« 06 » квітня 2023р.



## ПЕРЕЛІК

робіт з підвищеною небезпекою

( НПАОП 0.00-4.12-2005 Перелік робіт з підвищеною небезпекою )

№ з/п	Найменування професії (посади)	Вид роботи	Пункт НПАОП 0.00-4.12-2005
1	Електрогазозварювальник	Електрозварювальні, газополум'яні, наплавочні і паяльні роботи.	1
2	Слюсар-електрик	Роботи на кабельних лініях і діючих електроустановках	3
3	Тваринники, зайняті доглядом за тваринами (бригадир на ділянках основного виробництва, свинарка, доярка )	Роботи по дезактивації, дезінсекції, дератизації та дезінфекції приміщень.	37
4	Тракторист	Роботи, пов'язані з виробництвом, зберіганням, транспортуванням та застосуванням агрохімікатів, пестицидів, гербіцидів.	47
5	Тракторист	Управління тракторами і самохідним технологічним устаткуванням.	109
6	Оператор копіювальних і розмножувальних машин	Роботи на копіювальних та розмножувальних машинах	114

ВО головного бухгалтера  
Провідний юрист

  
Ніна ЯРИШ  
  
Ігор АШУРКІН

## Додаток 10

до колективного договору  
 ВСП «ДФК СНУ ім. В. Даля»  
 на 2023—2027 роки

ЗАТВЕРДЖЕНО :

ВО директора ВСП «Донецький  
 фаховий коледж Східноукраїнського  
 національного університету імені  
 Володимира Даля»

Олена ВНУКОВА

« 06 » квітня 2023р.

ПОГОДЖЕНО :

Голова ради трудового колективу  
 ВСП «Донецький фаховий коледж  
 Східноукраїнського національного  
 університету імені Володимира Даля»

Людмила ГРАЧКОВА

« 06 » квітня 2023р.

## КОМПЛЕКСНИЙ ПЛАН

основних заходів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності  
 на 2024 рік

№	Назва заходу	Терміни виконання	Здійснюють виконання	Примітка
1	Забезпечити керівництво і контроль за виконанням вимог чинного законодавства з безпеки життєдіяльності, охорони праці в коледжі	Постійно	Директор коледжу, заступник директора з навчальної роботи	
2	Забезпечити функціонування системи управління охороною праці в коледжі	Постійно	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
3	Забезпечити контроль за своєчасним навчанням з питань охорони праці, дотримання санітарно-гігієнічних норм, виконання вимог цивільного захисту, пожежної безпеки в коледжі для керівного складу, посадових осіб відповідальних за охорону праці та викладачів травмонебезпечних предметів, відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах підпорядкованих Міністерству освіти і науки України (накази МОН України від 22.11.2017 №1514, від 22.11.2017 №1514) та ст. 159 гл. XI Кодексу законів про працю України	Протягом року, згідно з графіком	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	

	Здійснювати аудит функціонування системи управління охороною праці (СУОП) в коледжі, на виконання Закону України «Про охорону праці» та інших міжгалузевих та галузевих нормативно-правових документів	І раз на квартал, постійно	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
	Організувати проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, за їх підсумками вживати заходів з усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів	Грудень 2024 року	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
	Аналізувати стан травматизму, охорони праці, безпеки життєдіяльності в коледжі з розглядом питань на нарадах різних рівнів	Щоквартально, до 03 числа, що настає за звітнім періодом	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
7	Здійснювати триступеневий адміністративно-громадський контроль у коледжі за станом умов праці і безпеки на робочих місцях, виконання всіма працівниками вимог стандартів безпеки праці	Постійно	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
8	Затвердити наказами відповідальних посадових осіб за протипожежний стан, електробезпеку в усіх структурних підрозділах коледжу	Вересень 2024 року	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
9	Розробити і здійснювати заходи щодо дотримання Правил пожежної безпеки, вимог електробезпеки, правил безпечного перебування людей у коледжі під час проведення масових заходів	Вересень 2024 року	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
10	Провести перевірку спортивного обладнання у спортивних залах, на спортивних майданчиках на відповідність вимогам безпеки та оформити актами дозволу роботи в весняно-літній, осінньо-зимовий періоди	Постійно	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
11	Заборонити паління цигарок у приміщеннях і на території коледжу, оформити наказом та розмістити на інформаційному стенді з ознайомленням всього особового складу коледжу	Постійно на новий навчальний рік	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
12	Перевірити стан шляхів евакуації (коридори, сходові клітки, тамбури, фойє, холи, вестибюлі, запасні виходи тощо) щодо позначення евакуаційного	Лютий, серпень 2024 року	Завідуючий господарством	



	виходу. Не допускати захаращення та використання не за призначенням			
5	Поновити матеріали в інформаційно-довідкових куточках з охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки в аудиторіях і лабораторіях, загальні на об'єкті й розташувати їх у доцільних місцях	Лютий, серпень 2024 року	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
4	Здійснити відповідно до чинних нормативно-правових актів заміри опору ізоляції електроустановок і електропроводки, заземлювальних пристроїв всіх типів у коледжі	Серпень 2024 року	Провідний інженер, провідний інженер з охорони праці	
15	Перевірити наявність та стан протипожежних засобів задля забезпечення дотримання норм протипожежної безпеки у будівлях і спорудах	Серпень 2024 року	Провідний інженер, провідний інженер з охорони праці	
16	Проводити семінари-наради з питань виконання вимог чинного законодавства з охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної та техногенної безпеки, цивільного захисту, медико-педагогічного контролю в коледжі	1 раз на квартал, постійно	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
17	Проводити необхідні інструктажі та бесіди з охорони праці, безпеки життєдіяльності, пожежної безпеки серед учасників освітнього процесу та працівників	Постійно	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	
18	Організувати і провести обов'язковий медичний огляду працівників коледжу	Серпень-жовтень 2024 року	Заступник директора з навчальної роботи, провідний інженер з охорони праці	

ВО головного бухгалтера

Провідний юрист

 Ніна ЯРИШ

 Ігор АШУРКІН



Прошито, пронумеровано  
45 (сорок п'ять) аркушів  
В.о. директора ВСП "ДФК  
СНУ ім. В.Даля "

Олена ВНУКОВА

