



**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

08.02.2023 № 7/2-72

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Директору  
Комунального закладу освіти  
«Навчально-реабілітаційний центр  
«Горлиця»»  
Дніпропетровської обласної ради  
Світлані ЛЕБІДЬ

Від трудового колективу:  
Голові первинної профспілкової  
організації Комунального закладу  
освіти «Навчально-реабілітаційний  
центр «Горлиця»»  
Дніпропетровської обласної ради  
Ігорю БУДАКОВУ

Про повідомну реєстрацію  
змін і доповнень  
до 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» зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №62 від 08.02.2023 із рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. Преамбула: некоректна назва Закону України. Привести у відповідність до чинного законодавства.
2. П.3, «Розділ І», п.1.1:
  - назва та строк дії галузевої угоди не відповідає дійсності. Привести у відповідність;
  - невірно зазначено строк дії «Угоди між департаментом освіти і науки ...». Привести у відповідність.
3. П.6. «Розділ VI»:
  - п.6.1.2: не відповідає вимогам ст.19 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
  - п.6.1.22: викладений некоректно. Застосовано загальний вислів. Привести у відповідність до діяльності закладу.

## 4. Стор.8:

- відсутні підписи сторін відповідно до вимог ч.3 ст.13 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.5.22 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- відсутня дата підписання змін і доповнень до колективного договору відповідно до вимог ч.2 ст.9 Закону України «Про колективні договори і угоди», п.5.10 ДСТУ 4163:2020 «Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів». Привести у відповідність до чинного законодавства.

## 5. Додаток №3:

- поз.1, 2: не конкретизовано розміри доплат за виконання зазначених робіт відповідно до вимог ст.15 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- таблиця:
- розмежувати види доплат та вказати підстави їх надання відповідно до норм чинного законодавства;
- «прибиральник службових приміщень»: доплата за використання дезінфікувальних засобів не потребує проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до вимог п.п. «г» п.п. 3 п. 4 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 №557. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- «машиніст із прання...»: невірно зазначені умови праці, вказати підставу надання такої доплати ( наказ про результати атестації робочих місць за умовами праці). Привести у відповідність.

## 6. Додаток №6: порушено вимоги ст.19, ст.20 Закону України «Про охорону праці», а саме:

- не зазначено обсяги фінансування заходів, порушено вимоги ст.20 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- у назві додатка не зазначено рік, на який розроблено комплексні заходи, не відповідає вимогам ст.19 Закону України «Про охорону праці», згідно з якою витрати на охорону праці залежать від фонду оплати праці за попередній рік, тому комплексні заходи розробляються щорічно. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- рядки 1-3,4: зазначені заходи не відносяться до заходів з охорони праці, передбачених вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 №994. Вказати джерело фінансування відповідно до вимог ст.20 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- останній рядок «за рахунок»: виключити, не має сенсу.

## 8. Додаток №8:

- поз.1: некоректна назва посади. Привести у відповідність до вимог ДК 003:2010;
- поз. 2, 4, 6, 7: назва посад не відповідає вимогам. Привести у відповідність до чинного законодавства;

- не зазначено нормативний документ, згідно з яким застосовано норми видачі спецодягу, відповідно до вимог ст.8 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.

Також повідомляємо, що відомості про повідомну реєстрацію змін і доповнень до 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).

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Голова первинної профспілкової організації



Ігор БУДАКОВ

(підпис)

« 16 » січня 2023 року

Від роботодавця

Директор



Світлана ЛЕБІДЬ

(підпис)

« 16 » січня 2023 року

## ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ між роботодавцем та трудовим колективом

КЗО «Навчально-реабілітаційний центр «Горлиця»  
Дніпропетровської обласної ради»  
по забезпеченню економічного та соціального розвитку  
трудового колективу і захисту прав працівників

на 2022-2026 роки

Схвалені на зборах трудового  
колективу « 16 » січня 2023 року  
протокол № 1

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Голова профспілкового комітету  
первинної профспілкової організації

  
Ігор БУДАКОВ

«30» серпня 2022 року

Від роботодавця:

Директор

  
Світлана ЛЕБІДЬ

«30» серпня 2022 року

## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між роботодавцем та трудовим колективом

КЗО «Навчально-реабілітаційний центр «Горлиця»  
Дніпропетровської обласної ради»

по забезпеченню економічного та соціального розвитку  
трудового колективу і захисту прав працівників

на 2022-2026 роки

Схвалений на зборах трудового  
колективу «30» серпня 2022 року  
протокол № 1

Керуючись пунктом 1.10 Колективного договору між роботодавцем та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації на 2022-2026 роки (далі-Колективний договір), який є повноважним представником найманих працівників КЗО «Навчально-реабілітаційний центр «Горлиця» Дніпропетровської обласної ради», на підставі ст.14 Закону України «Про колективні договори та угоди», сторони домовились привести у відповідність до чинного законодавства, внести зміни та доповнення до Колективного договору. А саме, наступні пункти затвердити у наступній редакції:

1. Нумерацію сторінок виправлено.
2. Титульний аркуш: виправлено назву сторони від трудового колективу
3. Розділ I. Загальні положення

1.1. Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації (далі – Профспілковий комітет), який є повноважним представником найманих працівників КЗО «Навчально-реабілітаційний центр «Горлиця» Дніпропетровської обласної ради» (далі – Сторони), укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2022-2026 роки, угоди між департаментом освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації та Дніпропетровським обласним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2022-2026 роки, інших законодавчих актів України.

1.2. Сторонами Колективного договору є:

Роботодавець, в особі директора КЗО «Навчально-реабілітаційний центр «Горлиця» Дніпропетровської обласної ради» - Лебідь Світлани Василівни, який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження;

Профспілковий комітет КЗО «Навчально-реабілітаційний центр «Горлиця» Дніпропетровської обласної ради», який відповідно до ст. 246 КЗпП України представляє інтереси найманих працівників у сфері праці, соціально-економічних питань, побуту, дозвілля в особі голови профспілкового комітету.

1.3. Роботодавець визнає профспілковий комітет повноважним представником усіх працівників закладу в колективних переговорах.

1.12. Роботодавець зобов'язується ознайомити працівника з текстом Колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення Колективного договору, внесення до нього змін.

#### 4. РОЗДІЛ III. ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

3.1.6. До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

- 1) місце роботи трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник,

- дату початку виконання роботи;
- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
  - 3) права та обов'язки, умови праці;
  - 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і Колективного договору - під підпис;
  - 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення Колективного договору (у разі його укладення);
  - 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
  - 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
  - 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
  - 9) процедуру та строки попередження про припинення трудового договору.

3.1.28. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду трудових спорів.

3.1.29. За потреби, переукладати строкові трудові договори на термін від одного до трьох років з педагогічними працівниками, які досягли пенсійного віку, отримують пенсію за віком та продовжують працювати (аб. 3 ч. 2 ст. 22 ЗУ № 463 «Про повну загальну середню освіту»).

## 5. РОЗДІЛ IV. ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1.2. Встановити працівникам закладу посадові оклади в розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року відповідно до ст. 6 Закону України «Про оплату праці»

( Додаток № 9 Таблиця посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери, оплата праці яких здійснюється за Єдиною тарифною сіткою)

4.1.3. Забезпечити працівників закладу, які відпрацювали повну місячну (годинну) норму праці, заробітною платою, не нижче ніж розмір мінімальної заробітної плати відповідно до ч. 1 ст. 3<sup>1</sup> Закону України «Про оплату праці».

4.1.5. Забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати працівникам закладу не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, у терміни визначені колективним договором: за першу половину місяця – 15 числа, за другу половину місяця – 01 числа.

Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективними договорами з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати за фактично відпрацьований час працівника.

Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

У разі, коли день заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

4.1.6. При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці, а саме: про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; про розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати; про суму заробітної плати, що належить до виплати.

4.1.7. Згідно вимог пункту 3 «Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» від 15.04.1993 року № 102 затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці, надання матеріальної допомоги працівникам закладу в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік (крім матеріальної допомоги на поховання), а також на стимулювання творчої праці й педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників в розмірі не менше 2 % планового фонду заробітної плати.

4.1.16 Запровадити підвищену оплату праці працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці згідно з діючими нормативними документами з оплати праці відповідно до Додатку № 3 до даного Колективного договору. Зазначену доплату встановлювати за результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці особам безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених Переліком, і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці.

4.1.17. Здійснювати оплату праці за надурочну роботу, за роботу у святкові та неробочі дні згідно статей 106, 107 КЗпП України.

4.1.19 Додаток № 7 Перелік професій і посад працівників, яким встановлюється додаткова оплата праці за роботу в нічний час п.94 «Інструкція 102»

4.1.23 Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії, та інші) з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, при умові виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи відповідно до їх функціональних обов'язків.

При відсутності такої роботи або неможливості знаходження у приміщенні закладу (з причин низької температури, аварійного стану тощо), оплату здійснювати з розрахунку не менше двох третин заробітної плати. Це саме стосується і обслуговуючого персоналу, який із зазначених причин не може знаходитись у приміщенні закладу для виконання своїх обов'язків.

За час простою, працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, забезпечити оплату праці в розмірі середньої заробітної плати (стаття 6 Закону України «Про охорону праці», абз.3, ст. 113 КЗпП України);

4.1.25. Здійснювати доплату за використання в роботі дезінфікувальних



засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, у розмірі 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) (додаток № 3 Перелік робіт з несприятливими умовами праці, на яких встановлюються доплати робітникам, спеціалістам та службовцям у розмірі до 12%\* (відповідно до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти)

## 6. РОЗДІЛ VI. ОХОРОНА ПРАЦІ

6.1.1. Забезпечити своєчасну розробку і виконання Плану комплексних заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці, а саме: встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці (Додаток № 6).

6.1.2. Здійснювати фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням в розмірі 0,2 відсотка фонду оплати праці.

6.1.7. Відповідно до вимог чинного законодавства надавати додаткову відпустку за роботу із шкідливими та важкими умовами праці та за особливий характер праці (Додаток № 1). Тривалість такої відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в шкідливих та важких умовах праці.

6.1.8. Забезпечити працівників, які виконують роботи, пов'язані із забрудненням, милом та мийними засобами ( Додаток № 8 - Норми безплатної видачі спецодягу, мийних та дезінфікувальних засобів та засобів індивідуального захисту працівників загальних професій).

6.1.9. Своєчасно видавати окремим категоріям працівників відповідно до норм спецодяг та інші засоби індивідуального захисту ( Додаток № 8 - Норми безплатної видачі спецодягу, мийних та дезінфікувальних засобів та засобів індивідуального захисту працівників загальних професій)

6.1.13. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток на час проходження медичного огляду (ст. 17 Закону України "Про охорону праці").

6.1.19. Забезпечити працівників дезінфекційними, в тому числі антисептичними засобами для обробки рук, засобами особистої гігієни та індивідуального захисту. Забезпечення засобами індивідуального захисту здійснюється із розрахунку 1 захисна маска на 3 години роботи. Засоби індивідуального захисту мають бути в наявності із розрахунку на 5 робочих днів, у т. ч. на 1 робочу зміну - безпосередньо на робочому місці працівника (ч 4, 5 Постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» ).

6.1.20. Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) 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. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я (ст. 5 Закону України "Про охорону праці").

6.1.21. 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, про що негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця (ст. 6 Закону України "Про охорону праці").

6.1.22. На час зупинення експлуатації підприємства, 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.

За період простою, який виник не з вини працівника та є наслідком виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника за ним зберігається середній заробіток (ст. 6 Закону України "Про охорону праці").

6.1.23 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 (ст. 6 Закону України "Про охорону праці").

6.1.24 За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності (ст.9 Закону України "Про охорону праці").

6.1.25 Прийняття на роботу неповнолітніх здійснюється відповідно до чинного законодавства. Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду. Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні (ст.11 Закону України "Про охорону праці").

6.1.26 Прийняття на роботу осіб з інвалідністю здійснюється з урахуванням медичних рекомендацій. 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 (ст.12 Закону України "Про охорону праці").

6.1.27 Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Роботодавець забезпечує функціонування

системи управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог у галузі охорони праці. При укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем (ст.13 Закону України "Про охорону праці").

6.1.28 Організація розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій у закладі покладається на роботодавця. За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії роботодавець зобов'язаний скласти у двох примірниках акт за встановленою формою, один примірник якого видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування (ст.22 Закону України "Про охорону праці").

6.1.29 До працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці (ст.25 Закону України "Про охорону праці").

7. Дату підписання Колективного договору сторонами додано. Договір підписано 30 серпня 2022 р.

9.1.1. про працю, не виконує зобов'язань за колективним договором (ст. 45 КЗпП України).

Директор  
КЗО «НРЦ «Горлиця» ДОР»

Світлана ЛЕБІДЬ

30 серпня 2022

Голова первинної  
профспілкової організації

Ігор БУДАКОВ

8. Назви професій і посад додатку № 1 приведено у відповідність до ДК 003:2010

9. Додаток № 6 приведено у відповідність до чинного законодавства: внесено зміни до назви додатку, вказано джерело фінансування, зазначено коректні терміни виконання

## Додаток № 1

до Колективного договору між адміністрацією  
та профспілковим комітетом

КЗО « НРЦ «Горлиця» ДОР на 2022-2026 роки

**Перелік посад працівників, які мають право на щорічну додаткову  
відпустку за особливий характер праці, за роботу із шкідливими  
умовами праці та за ненормований робочий день**

№ п/п	Назва посад	К-ть днів чергової відпустки	К-ть днів додаткової відпустки за ненормований робочий день	К-ть днів додаткової відпустки за шкідливі умови праці	К-ть днів додаткової відпустки за особливі умови праці
1.	Директор	56	3		
2.	Зам. директора по НВР	56	3		
3.	Зам. директора по ВР	56	3		
4.	Зам. директора по АГЧ	24	7		
5.	Керівник гуртка	56			
6.	Соціальний педагог	56			
7.	Практичний психолог	56			
8.	Педагог-організатор	56			
9.	Вихователь	56			
10.	Асистент вчителя	56			
11.	Фахівець (юрист)	24	7		
12.	Головний бухгалтер	24	7		
13.	Фахівець (бухгалтер)	24	7		
14.	Фахівець з публічних закупівель	24	7		
15.	Лікар-невролог дитячий	24			25
16.	Лікар-психіатр	24			25
17.	Лікар-педіатр	24			25
18.	Медична сестра	24			25
19.	Медична сестра(постова)	24			25
20.	Старша медична сестра	24			25

21.	Інженер-електронік	24	7		
22.	Інспектор з кадрів	24	7		
23.	Інженер з охорони праці	24	7		
24.	Сестра медична з дієтичного харчування	24	7		
25.	Завідувач бібліотеки	24	7		
26.	Секретар-друкарка	24	7		
27.	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	24	7		
28.	Прибиральник службових приміщень	24			4
29.	Помічник вихователя	24			25
30.	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	24		4	
31.	Комірник	24	7		
32.	Каштеляна	24	7		
33.	Водій автотранспортних засобів	24	7		
34.	Двірник	24			
35.	Музичний керівник	56			
36.	Інструктор з фізкультури	56			
37.	Вчитель-дефектолог	56			
38.	Вчитель-логопед	56			
39.	Садівник	24	7		
40.	Вчителя	56			

Директор  
КЗО «НРЦ «Горлиця» ДОР»



Світлана ЛЕБІДЬ



Голова первинної профспілкової організації



Ігор БУДАКОВ



Додаток № 3  
до Колективного договору між адміністрацією  
та профспілковим комітетом  
КЗО « НРЦ «Горлиця» ДОР на 2022-2026 роки

**Перелік робіт з несприятливими умовами праці, на яких  
встановлюються доплати робітникам, спеціалістам та службовцям у  
розмірі до 12%\* (відповідно до Інструкції про порядок обчислення  
заробітної плати працівникам освіти)**

1. Роботи з використанням хімічних реактивів, а також з їх збереженням (учитель та лаборант хімічного кабінету).
2. Робота на деревообробних верстатах (учитель праці).

\*Доплата за несприятливі умови праці встановлюється за результатами атестації робочого місця або оцінки умов праці особами, безпосередньо зайнятими на роботах, передбачених Переліком, і нараховується за час фактичної зайнятості працівника на такому робочому місці або в таких умовах праці.

Посада	Назва робіт	Доплата %	Умови праці
Прибиральник службових приміщень	Робота з хлоруванням води, з виготовленням дезінфікувальних розчинів, а також з їх використанням при прибиранні туалетів	10	Несприятливі
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	Робота з пранням білизни з використанням миючих і дезінфікувальних засобів	12	Несприятливі

Директор  
КЗО «НРЦ «Горлиця» ДОР»

  
Світлана ЛЕБІДЬ



Голова первинної профспілкової  
організації

  
Ігор БУДАКОВ



Додаток № 6

до Колективного договору між адміністрацією  
та профспілковим комітетом  
КЗО « НРЦ «Горлиця» ДОР на 2022-2026 роки

**Комплексні заходи щодо вдосконалення  
встановлених нормативів безпеки, гігієни праці,  
підвищення існуючого рівня охорони праці,  
запобігання випадків виробничого травматизму  
(Закон України «Про охорону праці» ст.20; ст. 161 КЗпП)**

Найменування заходів (робіт)	Ефективність заходів	Джерело фінансування	Строк виконання	Відповідальні особи за виконання
Страхування машини та водія	Виконання законодавства та покращення умов праці водія	За рахунок бюджетних коштів	Згідно терміну	Заст. директора з АГЧ
Перезарядка вогнегасників	Виконання законодавства та покращення умов праці	За рахунок бюджетних коштів	Червень-серпень	Заст. директора з АГЧ
Страхування пожежної ланки	Виконання законодавства та покращення умов праці	За рахунок бюджетних коштів	жовтень	Директор заст. директора з АГЧ
Придбання мийних засобів	Покращення умов праці	За рахунок бюджетних коштів	Щомісяця	Заст. директора з АГЧ
Проводити вогнезахист горища спального і навчального корпусі згідно пожежного регламенту	Виконання законодавства та покращення умов праці	За рахунок бюджетних коштів	Згідно терміну	Заст. директора з АГЧ
Проведення іспитів з вимірювання	Виконання законодавства	За рахунок бюджетних коштів	Червень-серпень	Заст. директора з АГЧ

опору ізоляції дротів і кабелів.	та покращення умов праці			
За рахунок бюджетних коштів	Червень-серпень			Заст. директора з АГЧ

Директор  
КЗО «НРЦ «Горлиця» ДОР»



Світлана ЛЕБІДЬ



Голова первинної профспілкової організації



Ігор БУДАКОВ







Додаток № 8

до Колективного договору між адміністрацією  
та профспілковим комітетом  
КЗО « НРЦ «Горлиця» ДОР на 2022-2026 роки

**Норми безплатної видачі спецодягу, мийних та дезінфікувальних  
засобів та засобів індивідуального захисту працівників загальних  
професій**

№ п/п	Професійна назва робітника	Кількість працюючих, згідно штатного розпису	Строк носки	Халат (костом) х/б	Рукавиці бавовняні	Рукавиці гумові	Окуляри захисні відкриті(до зносу)	Респіратор (до зносу)	Фартух з нагрудником (до зносу)	Мило, мийні засоби	Дезінфікувальні засоби
1	Робітник, зайнятий комплексним обслуговуванням і ремонту будинків, споруд і обладнання, при виконанні	2	12 міс.	2	2		2	2			
2	Водій	2	12 міс.	2	2						
3	Двірник	1	12 міс.	1	1						
4	Кастелянка	1	12 міс.	1							
5	Комірник	1	12 міс.	1							
6	Прибиральниця службових приміщень	26	12 міс.	2 6		26				26	26
7	Машиніст із прання білизни	3	12 міс.	3				3	3	3	3
8	Садівник	1	12 міс.	1	1						
9	Медична сестра	6	12 міс.	6		6	6	6		6	6

Директор  
КЗО «НРЦ «Горлиця» ДОР»

  
Світлана ЛЕБІДЬ

Голова первинної профспілкової  
організації

  
Ігор БУДАКОВ

Додаток № 9  
до Колективного договору між адміністрацією  
та профспілковим комітетом  
КЗО « НРЦ «Горлиця» ДОР на 2022-2026 роки

**Т А Б Л И Ц Я**  
**посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери,**  
**оплата праці яких здійснюється за Єдиною тарифною сіткою**

Розряди	Коефіцієнт підвищення окладу	з 01.01.2022р. 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

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20 січня 2021 року № 29 “Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” у 2022 і 2023 роках посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1 тарифного розряду залишено без змін, тобто на рівні 2 893 гривень.

Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються шляхом множення окладу (ставки) працівника 1 тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначені у гривнях з копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище – заокруглюються до однієї гривні.

Для зазначених у додатку 2 до постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 педагогічних працівників, визначені згідно цієї Таблиці їх посадові оклади (ставки заробітної плати) підвищуються на 10 відсотків у відповідності з вимогами постанови КМУ від 11.01.2018 р. № 22 “Про підвищення оплати праці педагогічних працівників”.

Директор  
КЗО «НРЦ «Горлиця» ДОР»

  
Світлана ЛЕБІДЬ



Голова первинної профспілкової  
організації

  
Ігор БУДАКОВ



