



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
16.12.2024 № 7/3-956 На № _____ від _____

Директору
Відокремленого структурного
підрозділу «Фаховий коледж
ракетно-космічного
машинобудування Дніпровського
національного університету
ім. О.Гончара»
Олександрові РОМАНОВСЬКОМУ
Від трудового колективу:
Голові профспілкового комітету
Відокремленого структурного
підрозділу «Фаховий коледж
ракетно-космічного
машинобудування Дніпровського
національного університету
ім. О.Гончара»
Надії ТКАЧ

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» (далі - Порядок) зміни і доповнення до колективного договору розглянуто на відповідність чинному законодавству України та зареєстровано за №324 від 16.12.2024 із рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень чинного законодавства:

1. По тексту змін і доповнень слова «коледж», «установа», «заклад», «підприємство» привести у відповідність до своєї діяльності та Статуту.
2. По тексту змін і доповнень: стороною колективного договору є роботодавець, а не адміністрація, відповідно до вимог ст.3 Закону України «Про колективні договори і угоди», ч.2 ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Привести у відповідність до чинного законодавства.
3. Стор.2. преамбула, абз. «На підставі...»: викладено некоректно. Не відповідає вимогам чинного законодавства. Внесення коригувань у колективний договір не передбачено чинним законодавством. Відповідно до вимог ст.14 Закону України «Про колективні договори і угоди» у колективний договір протягом його дії можуть вноситись зміни і доповнення

за згодою сторін, а не за проханням щодо коригування колективного договору. Привести у відповідність до чинного законодавства.

4. Розділ 3:

- п.3.13: не зазначено номер додатка, на який йдеться посилання. Привести у відповідність;
- п.3.14: відсутній перелік посад, професій, які мають право на таку відпустку відповідно до вимог ст.7 Закону України «Про відпустки» та за результатами атестації робочих місць за умовами праці. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.3.22: викладено некоректно. Не відповідає вимогам ч.7 ст.41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Привести у відповідність до чинного законодавства.

5. Розділ 4:

- п.4.1: відсутні тарифні сітки, схеми посадових окладів. Порушено вимоги ст.15 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.3:
- абз. «Заробітна плата в коледжі...»: порушено вимоги ч.1 ст.115 Кодексу законів про працю України щодо строків виплати заробітної плати, ч.5 ст.24 Закону України «Про оплату праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- абз. «У разі неможливості...»: застосовано загальний вислів. Привести у відповідність до своєї діяльності, тобто коледж не є підприємством;
- абз. «Працівникам які отримують...»: порушено вимоги ч.5 ст.115 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- абз. «Під час виплати...»: не відповідає вимогам ст.110 Кодексу законів про працю України. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.4.6.4: порушено вимоги ст.108 Кодексу законів про працю України. Конкретний розмір доплати за роботу в нічний час встановлюється у колективному договорі. Привести у відповідність до чинного законодавства.

6. Розділ 5:

- п.5.2.4: порушено вимоги ч.4 ст.19 Закону України «Про охорону праці». Не зазначено розмір фінансування заходів з охорони праці. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.5.2.6:
- не відповідає вимогам ч.2 ст.5 Закону України «Про охорону праці». Привести у відповідність до чинного законодавства;
- не відповідає вимогам абз.9 п.6.3 глави 6 НПАОП 0.00-4.12-05. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- 5.2.7: пільги та компенсації з охорони праці є державними гарантіями та визначені законодавчими актами, такими як ст.7 Закону України «Про охорону праці», ст.7, 8 Закону України «Про відпустки», ст.100 Кодексу законів про працю України, тому не можуть бути змінені роботодавцем. Порушуються права працівників. Привести у відповідність до чинного законодавства;

- п.5.2.8: відсутній перелік посад, професій, які мають право на пільги та компенсації за роботи в шкідливих умовах праці, передбачених чинним законодавством. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.5.2.9: доплата за використання в роботі засобів для дезінфекції постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298, наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 №557 не передбачена. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- п.5.2.17: слово «інваліди» у чинному законодавстві не застосовується. Привести у відповідність до чинного законодавства.

7. Додаток №6:

- порушено вимоги ст.20 Закону України «Про охорону праці». Не зазначено джерело фінансування заходів. Привести у відповідність до чинного законодавства;
- поз.5, 10 (в частині пожежної безпеки), 12: не відносяться до заходів з охорони праці відповідно до 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.

8. Додаток №7: зміст гр. «Мийні та знешкоджувальні засоби» не відповідає вимогам ст.8 Закону України «Про охорону праці». Зазначені засоби, крім мила господарського, не мають відношення до засобів, якими безоплатно забезпечуються працівники на роботах із в шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням, а є засобами для прибирання приміщень. Привести у відповідність до чинного законодавства.

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

Враховуючи викладене вище, пропонуємо внести відповідні зміни і доповнення до колективного договору відповідно до вимог ст.14 Закону України «Про колективні договори і угоди» та подати на повідомну реєстрацію відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115.

Повідомляємо, що відповідно до вимог п.7 Порядку 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). Відповідно до п.9 Порядку примірник договору, поданий на повідомну реєстрацію у паперовій формі, зберігається у реєструючому органі.

Начальник інспекції



Тетяна ЯНУШКЕВИЧ

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:
Голова профкому

 Надія ТКАЧ
(підпис)
« 05 » вересня 2024 року

Від роботодавця:
Директор коледжу



 Олександр РОМАНОВСЬКИЙ
(підпис)

« 05 » вересня 2024 року

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**
між роботодавцем та трудовим колективом
Відокремленого структурного підрозділу
«Фаховий коледж ракетно-космічного машинобудування
Дніпровського національного університету
ім. О.Гончара»

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

на десять років
(період на який укладено колдоговір)

Схвалені на зборах трудового
колективу « 05 » вересня 2024 року
протокол № 2

м. Дніпро
2024

**Доповнення та зміни
до колективного договору
трудового колективу та адміністрації
Відокремленого структурного підрозділу
«Фаховий коледж ракетно-космічного машинобудування
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара»**

На підставі наказу міністерства освіти і науки України № 576 від 24.04.2024 р. «Про перейменування відокремлених структурних підрозділів Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара» внести корегування в Колективний договір щодо назви коледжу, а саме:

Відокремлений структурний підрозділ «Фаховий коледж ракетно-космічного машинобудування Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

На підставі листа від Дніпровської міської ради інспекції з питань праці та зайнятості населення №7/6-788 від 11.05.2019 року «Про повідомну реєстрацію колективного договору», прошу внести корегування в Колективний договір та викласти в новій редакції, а саме:

**Розділ 2.2 Особливості регулювання трудових відносин
із педагогічними (науково-педагогічними) працівниками коледжу**

2.2.3 Роботодавець не має права вимагати від працівників виконання роботи, не передбаченої посадовою інструкцією (як і трудовим договором). Роботодавець зобов'язаний розробити та затвердити для кожного працівника його посадову інструкцію, ознайомити з нею працівника й вимагати лише її виконання. В інструкціях може бути передбачено виконання одним із працівників обов'язків іншого лише у випадках тимчасової відсутності останнього у зв'язку із хворобою, відпусткою з інших поважних причин, до того ж такі обов'язки можна покладати на іншого працівника лише за додаткову плату й з урахуванням реальної можливості виконувати їх, тобто з урахуванням його професійної підготовки й зайнятості під час виконання безпосередніх обов'язків.

2.2.4 Роботодавець визначає кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин як під час прийняття на роботу, так і в просуванні по службі.

2.2.5 Кожен працівник має особисто виконувати свої обов'язки, добросовісно й якісно; своєчасно й точно виконувати розпорядження керівництва; дотримуватися трудової дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці й протипожежної безпеки; дбайливо ставитися до майна Коледжу; на запит керівництва надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків та використання робочого часу.

Працівники коледжу мають своєчасно атестуватись та підвищувати кваліфікацію відповідно до чинних нормативних документів.

2.2.6 У зв'язку зі змінами в організації праці можуть також бути істотно змінені умови праці працівників Коледжу в разі продовження роботи за тією ж самою спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Про зміну істотних умов праці — системи та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну найменування посад тощо — Роботодавець персонально повідомляє працівника як до запровадження таких умов. Якщо працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, трудовий договір припиняють відповідно до пункту 6 статті 36 Кодексу законів про працю України враховуючи Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» з виплатою вихідної допомоги в розмірі не менше середньомісячного заробітку.

2.3 Роботодавець зобов'язується:

2.3.1 Здійснювати прийняття на роботу педагогічних працівників на умовах, визначених законами України «Про освіту», «Про фахову передвищу вищу освіту», «Про запобігання корупції» та Положення про коледж.

2.3.2 До початку роботи в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

1. місце роботи (інформація про роботодавця, зокрема його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), 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 розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору.

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 встановлені Кодексом законів про працю України та Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і Роботодавець.

Ознайомлення працівників із наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та

обов'язків допускають із використанням засобів корпоративного електронного середовища із накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису крім інформації, визначеної підпунктом четвертим цього пункту, що доводять до відома працівника в порядку, встановленому цим підпунктом».

2.3.3 На вимогу працівника, якого вперше приймають на роботу, оформлювати трудову книжку в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу. На вимогу працівника вносити до трудової книжки, що зберігається в працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі.

Не допускати до роботи працівника без укладення трудового договору, оформленого наказом, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

2.3.4 У разі вивільнення працівників дотримуватися вимог чинного законодавства України щодо переважного права на збереження роботи та гарантій окремим категоріям працівників.

Попереджати працівника персонально про його вивільнення (скорочення) письмово під розпис не пізніше ніж за два місяці до дати його звільнення. Одночасно з попередженням про звільнення, зумовлене істотними змінами в організації виробництва й праці, пропонувати іншу роботу в Коледжі та ознайомлювати з переліком вакантних посад.

2.3.5 У разі звільнення працівників із причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру, через удосконалення організації освітнього процесу або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією Коледжу завчасно, не пізніше ніж за три місяці до передбачуваних звільнень надати Профспілковому комітету інформацію щодо цих заходів, зокрема й інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації із Профспілковим комітетом про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

2.3.6 Розривати трудовий договір із власної ініціативи лише за попередньою згодою Профспілкового комітету, якщо працівник є членом Профспілки працівників освіти і науки. На період дії військового стану керуватись ст.6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

У випадку масового вивільнення працівників повідомляти письмово службу зайнятості не пізніше ніж за два місяці до передбачуваних заходів із вивільнення.

2.3.7 У разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2, 6 статті 40 Кодексу законів про працю України (КЗпПУ), працівникові виплачувати вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку; за умови призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36 КЗпПУ) — у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення Роботодавцем або його посадовими особами законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпПУ) — у розмірі тримісячного середнього заробітку.

2.3.8 Не приймати на роботу нових працівників у випадках, коли прогнозується вивільнення працівників подібних професій, спеціальностей та кваліфікацій (у межах структурних підрозділів) у разі змін в організації виробництва й праці, зокрема ліквідації, реорганізації або перепрофілювання Коледжу, скорочення чисельності або штату працівників.

2.3.9 Проводити атестацію педагогічних працівників відповідно до наказу Міністерства та освіти України від 09.09.2022 № 805 «Про затвердження Положення про атестацію педагогічних працівників» зі змінами та доповненнями та «Порядку проведення атестації педагогічних працівників у відокремленому структурному підрозділі «Фаховий коледж ракетно-космічного машинобудування Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара»;

2.3.10 Запровадити для працівників, які працюють за графіком, погодженим із Профспілковим комітетом, підсумований облік робочого часу із тривалістю облікового періоду 12 місяців.

Розділ 3 Режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку

3.1 Режим робочого часу в Коледжі — це розподіл роботи протягом конкретного календарного періоду. Режимом робочого часу для відповідних категорій працівників визначається кількість робочих днів на тиждень, середньотижнева тривалість робочого дня, початок і закінчення роботи, тривалість перерв, тривалість і правила чергування змін тощо.

Конкретні режими робочого часу встановлюють в Коледжі з урахуванням особливостей та специфіки виконуваної роботи й вимог чинного законодавства України.

3.2 Робочий час педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу). Робочий час інших категорій працівників Коледжу становить 40 годин на тиждень.

Робочий час педагогічного працівника Коледжу визначається обсягом навчальної, методичної, інноваційної, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності, передбаченої трудовим договором (контрактом).

Нормування часу роботи педагогічного працівника здійснюється відповідно до наказу МОН України «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків видів навчальної, методичної, інноваційної, наукової, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників

закладів фахової передвищої освіти» від 18 червня 2021 року №686 (зі змінами).

3.3 Обсяг навчальної роботи викладачів в облікових годинах складає їх навчальне навантаження, яке затверджується наказом директора за погодженням з керівниками структурних підрозділів та профспілковим комітетом.

3.4 Навчальне навантаження на одну ставку викладацького складу Коледжу становить 720 годин на навчальний рік.

Рішенням директора коледжу за погодженням з профспілковим комітетом може бути встановлений більший обсяг навчального навантаження, але він не може перевищувати 1080 годин (1,5 ставки) на навчальний рік.

3.5 Для педагогічних працівників Коледжу встановлюють шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем (неділя). Для інших категорій працівників Коледжу встановлюють п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями (субота, неділя) із тривалістю робочого тижня 40 годин.

3.6 Режим роботи та робочого часу встановлюють відповідно до Правил внутрішнього розпорядку Коледжу, які затверджує конференція трудового колективу за спільним поданням Работодавця та Профспілкового комітету.

Работодавець зобов'язується:

3.7 Забезпечувати працівникам належні організаційні, матеріально-технічні та соціально-побутові умови для продуктивної праці.

3.8 Погоджувати із Профспілковим комітетом тривалість робочого дня (тижня), режим праці, запровадження нових режимів роботи в Коледжі, в окремих структурних підрозділах, для категорій або окремих працівників, повідомляти працівників про такі зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження, якщо інше не передбачене чинним законодавством України.

3.9 Організовувати роботу надурочно або у вихідні, святкові та неробочі дні лише у виняткових випадках, передбачених законодавством, за погодженням із Профспілковим комітетом та оплатою або компенсацією відповідно до законодавства. Повідомляти працівника про такі роботи не менше ніж за дві доби до їх початку.

3.10 Проводити попередній розподіл навчального навантаження між педагогічними працівниками на кожний наступний навчальний рік наприкінці поточного навчального року з обов'язковим обговоренням на засіданнях циклових комісій.

3.11 Надавати чергову відпустку працівникам Коледжі на умовах, передбачених Законом України «Про відпустки» та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Затверджувати графік надання відпусток за погодженням із Профспілковим комітетом та доводити його до відома працівників.

Складаючи графіки, враховувати інтереси Коледжу, особисті інтереси працівників і можливості для їхнього відпочинку.

На прохання працівників ділити відпустку на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме 14 календарних днів.

3.12 Відкликати працівників зі щорічної відпустки лише за їхньою згодою, погодженням із Профспілковим комітетом та у випадках, передбачених чинним законодавством України.

3.13 Надавати за узгодженням з керівниками структурних підрозділів працівникам з ненормованим робочим днем щорічну додаткову відпустку тривалістю до семи календарних днів відповідно до переліку посад (додаток__ до Колективного договору).

3.14 Надавати працівникам додаткову оплачувану відпустку за роботу зі шкідливими умовами праці відповідно до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290.

3.15 Сприяти наданню подружжям, які працюють в Коледжі, можливості отримати щорічну відпустку в однаковий календарний період.

3.16 Надавати за бажанням працівника відпустку без збереження заробітної плати тривалістю відповідно до чинного законодавства:

1) матері або батькові, який виховує дітей без матері (зокрема й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю (щорічно);

2) чоловікові, дружина якого перебуває в післяпологовій відпустці;

3) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширена чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (щорічно);

4) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи (щорічно);

5) інвалідам I та II груп (щорічно);

6) особам, які одружуються;

7) працівникам у разі смерті рідних по крові або за шлюбом: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), братів, сестер;

8) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або за шлюбом, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду;

9) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування;

10) працівникам, допущеним до вступних іспитів до закладів вищої освіти;

11) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів до аспірантури з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки;

12) працівникам-сумісникам — на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

13) ветеранам праці (щорічно);

14) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до закладів освіти в іншій місцевості;

15) іншим категоріям працівників за наявності підстав, визначених законодавством.

3.17 Надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку з їхнім навчанням відповідно до порядку й на умовах, передбачених чинним законодавством України.

3.18 Надавати одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або усиновлену дитину, матері (батькові) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батькові дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (зокрема й 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 щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності кількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

3.19 Забезпечувати своєчасне підвищення кваліфікації науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників відповідно до чинного законодавства України.

3.20 Надавати науково-педагогічним, педагогічним та наукових працівникам за потреби санаторно-курортного лікування за медичними показниками щорічну відпустку або її частину впродовж навчального року.

3.21 Відповідно до чинного законодавства надавати науково-педагогічним, педагогічним та науковим працівникам, які успішно поєднують свою основну діяльність з науковою роботою, творчі відпустки для закінчення дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії) тривалістю до трьох місяців та на здобуття наукового ступеня доктора наук — до шести місяців.

Надавати працівникам, які успішно поєднують свою основну діяльність із творчою роботою, творчі відпустки для написання підручників чи наукових монографій тривалістю до трьох місяців, але не більше одного разу на 10 років із зарахуванням до стажу роботи.

3.22 Надавати працівникам Коледжу, які обрані до складу Профспілкового комітету, додаткову оплачувану відпустку до шести календарних днів на час профспілкового навчання.

3.23 За заявою вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, зокрема й таку, що перебуває під її опікуванням, жінки, яка доглядає за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу.

3.24 Під час складання розкладу занять враховувати (за можливості) інтереси багатодітних батьків та одиноких матерів.

Розділ 4 «Оплата праці»

п.4.1 Для працівників коледжу застосовуються посадові оклади згідно з наказом Міністерства освіти і науки від 26 вересня 2005 року № 557 “ Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ ”. У разі зміни системи оплати праці працівників вищих навчальних закладів комунальної форми власності відповідно застосовуються положення, запроваджені рішенням Уряду України, з моменту набрання таким рішенням чинності.

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формується на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року (ст. 96 КЗпП України).

п.4.2 Заробітна плата в коледжі нараховується за повністю виконану місячну (годинну) норму праці, розмір заробітної плати не може бути нижчим за розмір 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.

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, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у

фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці (ст. 3¹ Закону України «Про оплату праці»).

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку (ст. 95 КЗпП України).

Заробітна плата в коледжі виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України.

п.4.3 Заробітна плата в коледжі виплачується регулярно в робочі дні двічі на місяць – 15-го та 27-го числа, шляхом використання платіжної зарплатної картки. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ст. 115 КЗпП України).

Заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором.

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця (стаття 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Разом з тим, зупинення має бути оформлено відповідними документами. Виплати по листках непрацездатності проводяться протягом трьох робочих днів після надходжень коштів на розрахунковий рахунок установи.

Працівникам, які отримують щорічну основну відпустку за графіком або згідно із заявою, поданою за два тижні до початку відпустки, виплати проводяться не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України).

Під час виплати заробітної плати працівник має право отримати інформацію про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри й підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати.

п.4.5 Прибиральникам службових приміщень, за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також які зайняті прибиранням туалетів, встановлюється доплата у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу.

п.4.6.4 у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку (наказ МОНУ від 26.09.2005 року №557, ч.4 п.3 пп.б.);

п.4.11 Виходячи із фінансового стану, враховуючи можливості та за наявності коштів у межах фонду оплати праці, передбачених кошторисом адміністрація коледжу має право надавати матеріальну допомогу педагогічним та науково-педагогічним працівникам, які навчаються, з метою забезпечення коледжу кваліфікованими викладацькими кадрами, при захисті диплому.

п.4.13 За наявності можливості адміністрація коледжу виплачує, виходячи з фінансового стану, у межах фонду оплати праці, передбачених кошторисом, премії працівникам коледжу з нагоди свят в розмірі до 100 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

При бездоганному виконанні службових обов'язків, виходячи з фінансового стану, адміністрація коледжу преміює членів трудового колективу - ювілярів з нагоди 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80-річчя у межах фонду оплати праці, передбачених кошторисом до посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки).

Адміністрація коледжу має право за особливі успіхи у роботі встановлювати персональне преміювання в межах фонду оплати праці, затверджений кошторисом яке граничним розміром не обмежується понад преміювання, передбачене Положенням про преміювання, працівникам, які бездоганно виконують службові обов'язки.

Розділ 5 Охорона праці та здоров'я

5.1 Сторони домовилися:

5.1.1 Пріоритетом адміністрації Фахового коледжу ракетно-космічного машинобудування Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (далі-коледж) в галузі охорони праці є створення на робочому місці в кожному структурному підрозділі належних, безпечних і здорових умов праці; запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

5.1.2 Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного й індивідуального захисту, що використовує працівник, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам законодавства.

5.1.3 Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, якщо під час її виконання складається ситуація, небезпечна для їхнього життя і здоров'я (якщо такі умови прямо не передбачають трудові договори), а також для життя і здоров'я інших людей та навколишнього середовища.

Факт наявності такої ситуації підтверджує служба охорони праці закладу за участю представника профспілки.

5.1.4 За період простою з причин, викладених у пункті 3, якщо вони виникли не з вини працівника, за працівником зберігається середній заробіток (ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ).

5.1.5 Раз на рік на сумісному засіданні Сторін розглядається виконання

вимог розділу 5 цього колективного договору, повноту використання фонду охорони праці за призначенням.

5.2 Адміністрація коледжу зобов'язується:

5.2.1 Створювати умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечувати дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

5.2.2 Забезпечувати своєчасне виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці (Додаток № 6).

5.2.3 Уживати необхідних профілактичних заходів із питань охорони й гігієни праці згідно з обставинами, що змінюються. Виконувати вказівки, рекомендації, розпорядження відповідних органів контролю з питань реалізації превентивних заходів щодо захисту працівників і здобувачів освіти коледжу від можливих наслідків таких обставин (стихійні лиха, поширення інфекції, забруднення територій та інші надзвичайні ситуації).

5.2.4 Забезпечувати з урахуванням фінансових можливостей закладу виділення коштів на проведення комплексних заходів з охорони праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

5.2.5 Проводити навчання та перевірку знань з питань охорони праці посадових осіб та працівників коледжу відповідно до статті 18 Закону України «Про охорону праці» № 2694, вимог Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнагляддохоронпраці України від 26.01.2005 № 15 (із змінами, внесеними відповідно до наказу Міністерства соціальної політики № 140 від 30.01.2017).

5.2.6 При укладанні трудового договору проводити з працівниками вступний інструктаж із охорони праці, пожежної безпеки та дій у надзвичайних ситуаціях.

Інформувати працівників під підпис про умови праці, наявність на їхньому робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників та про права працівників на пільги й компенсації за роботу в таких умовах згідно із законодавством і колективним договором. Запис про те, що працівник пройшов вступний інструктаж, а також ознайомився з умовами праці на робочому місці, зробити в наказі про прийом на роботу.

Не допускати до роботи працівників, які не пройшли навчання, інструктажу та перевірки знань із питань охорони праці в установленому порядку.

5.2.7 Протягом дії укладеного з працівником трудового договору не пізніше ніж за два місяці письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розміру пільг і компенсацій із урахуванням тих, що надають йому додатково. У період дії воєнного стану про зміну істотних умов праці та умов оплати праці повідомляти працівнику не пізніше як до запровадження таких умов.

5.2.8 Працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, забезпечувати пільги і компенсації в порядку, визначеному законодавством.

5.2.9 Встановити доплату в розмірі 10 відсотків працівникам, які в своїй роботі використовують засоби для дезінфекції, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, відповідно до 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 та доповненнями), а також згідно з наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. №557 "Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ" (зі змінами та доповненнями).

5.2.10 Забезпечувати фінансування та організувати попередній (під час прийняття на роботу) і періодичні (протягом трудової діяльності) медичні огляди працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба в професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року відповідно до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ від 21.05.2007 № 246. Зберігати за працівником на період проходження медогляду місце роботи (посаду) і середній заробіток.

У разі ухилення працівника від проходження медогляду чи невиконання ним рекомендацій лікарняної установи адміністрація коледжу має право не допускати працівника до виконання його службових обов'язків.

Організувати відповідно до Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, затвердженому постановою КМУ від 23 травня 2001 № 559 (із змінами) медогляди для таких категорій працівників закладу: керівник, його заступники, педагогічні працівники, медичний персонал, працівники харчоблоків, спеціалісти, що беруть участь у навчально-виховному процесі, технічний персонал.

5.2.11 Забезпечувати безкоштовно працівників коледжу засобами індивідуального захисту згідно з Мінімальними вимогами безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затвердженими наказом Мінсоцполітики від 29.11.2018 № 1804, а також галузевими нормами їх безплатної видачі. Працівників, робота яких пов'язана із забрудненням, забезпечувати мийними засобами (Додатки № 7-8).

5.2.12 Розробляти та затверджувати положення, інструкції, інші локальні акти з охорони праці коледжа. Установлювати правила виконання робіт і поведінки працівників, здобувачів освіти, відвідувачів закладу на території, у виробничих приміщеннях, на робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів із охорони праці. Забезпечувати безплатно працівників нормативно-правовими актами й актами з охорони праці, що діють в межах коледжу.

5.2.13 Утримувати в належному стані будівлі і споруди, виробниче обладнання та устаткування. Здійснювати їх своєчасне технічне обслуговування та ремонт.

5.2.14 Сприяти роботі кабінету промислової безпеки та охорони праці закладу відповідно до Рекомендацій щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці, затверджених Держгірпромнаглядом 16 січня 2008 року.

Проводити облік та аналіз причин нещасних випадків і профзахворювань. Організувати пропаганду безпечних методів праці і навчання, здійснювати профілактичну роботу для запобігання травматизму.

5.2.15 Із метою поліпшити умови праці жінок реалізовувати такі заходи:

Заборонити залучати жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них норми, відповідно до Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками, затверджених наказом МОЗ від 10.12.1993 № 241.

Вагітних та жінок, які мають дитину віком до трьох років, заборонено залучати до роботи в нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можна залучати до надурочних робіт або направляти у відрядження без їхньої згоди.

5.2.16 Забезпечити належні умови праці неповнолітніх працівників, зокрема:

не допускати залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до робіт у вихідні, святкові дні, у нічний час.

Заборонити залучати неповнолітніх до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них норми, відповідно до Граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затверджених наказом МОЗ від 22.03.1996 № 59.

Не допускати перебільшення обсягу робочого часу на тиждень: 36 годин – для неповнолітніх віком 16–18 років; 24 години – для неповнолітніх віком 15–16 років.

У процесі виробничої практики неповнолітні особи повинні перебувати не більше ніж 4 год в умовах виробництва за суворої відповідності чинним правилам і нормам охорони праці.

Перед прийняттям на роботу організувати неповнолітнім медичний огляд, щорічний періодичний медогляд.

5.2.17 На робочих місцях, де використовують працю інвалідів, створювати умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення інвалідів 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.

5.2.18 Розслідування нещасних випадків і профзахворювань на виробництві проводити відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 № 337.

За результатами розслідування надавати управлінню контрольно-перевірочної роботи Головного управління Пенсійного фонду України у Дніпропетровській області необхідні документи, які підтверджують право на страхові виплати, інші соціальні послуги для відшкодування працівникові коледжу або членам його сім'ї шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків.

Якщо комісія з розслідування нещасного випадку встановить, що нещасний випадок стався внаслідок невиконання працівником вимог нормативних актів із охорони праці, розмір одноразової допомоги потерпілому можна зменшити, але не більше ніж на 50%.

Відсоток зменшення розміру одноразової допомоги визначає своїм рішенням комісія з питань охорони праці коледжу.

№ з/п	Порушення з боку потерпілого, які були однією з причин нещасного випадку	Відсоток зменшення одноразової допомоги
1	Виконання роботи в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, токсикологічного отруєння	до 50
2	Порушення трудової і виробничої дисципліни, зокрема: – невиконання посадових обов'язків – невиконання інструкцій із охорони праці тощо	до 50
3	Порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів; порушення технологічного процесу; порушення під час експлуатації транспортних засобів; порушення правил дорожнього руху	до 50
4	Виконання робіт із відключеними, несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення тощо	до 40

Зберігати місце роботи та середній заробіток за працівником, який втратив працездатність унаслідок нещасного випадку на виробництві, на весь період до відновлення працездатності чи до встановлення йому інвалідності.

Адміністрація коледжу має право за наявності власних коштів здійснювати працівникам та членам їх сімей, які потерпіли від нещасного випадку на виробництві, додаткові виплати понад ті, які передбачені чинним законодавством відповідно до ст. 9 Закону України «Про охорону праці».

5.2.19 За порушення Закону України "Про охорону праці" та інструктивно-розпорядчих документів, що діють в межах закладу, притягувати винних працівників до відповідальності згідно з законодавством.

5.2.20 Запровадити систему стимулювання працівників, які виконують вимоги законодавства з питань охорони праці, не порушують вимог особистої і колективної безпеки, беруть активну участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці в коледжі.

5.2.21 Забезпечити підвищення рівня обізнаності працівників з проблемами, пов'язаними з ВІЛ/СНІДом, його впливом на здоров'я, а також підвищення ефективності профілактичних заходів, не допускати дискримінації працівників за ВІЛ-статусом.

5.3 Профспілковий комітет має право:

5.3.1 Проводити роз'яснювальну роботу серед працівників і здобувачів освіти закладу, спрямовану на виконання норм і правил безпеки праці та освітнього процесу.

5.3.2 Направляти представників первинної профспілкової організації для участі в розслідуванні нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, нещасних випадків не виробничого характеру, конфліктних ситуацій із питань незабезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

5.3.3 Безперешкодно відвідувати робочі і навчальні місця, щоб перевірити виконання нормативно-правових актів із охорони праці.

5.3.4 Ініціювати розроблення та впровадження додаткових норм на спецодяг, спецвзуття та інші ЗІЗ залежно від умов праці.

5.3.5 Вимагати від адміністрації припинити роботу до усунення виявлених недоліків, якщо її продовження може призвести до порушень нормативних вимог із охорони праці.

5.4 Профспілковий комітет у сфері охорони праці зобов'язується:

5.4.1 На чолі з головою профспілкового комітету коледжу здійснювати постійний контроль за дотриманням адміністрацією коледжу вимог Законів України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про дорожній рух», Кодексу цивільного захисту України, Правил пожежної безпеки в Україні та інструктивно-розпорядчих документів з охорони праці та пожежної безпеки, що діють в межах закладу.

5.4.2 Брати участь у розробленні адміністрацією коледжу заходів щодо покращення умов та безпеки праці.

5.4.3 Сприяти вивченню та виконанню працівниками коледжу вимог, правил та нормативних актів з охорони праці.

5.4.4 Захищати інтереси членів трудового колективу з питань охорони праці на основі чинного законодавства та діючого договору.

5.4.5 У випадку, якщо створилася ситуація, небезпечна для учасників освітнього процесу, їх життя чи здоров'я, пов'язана з погіршенням умов праці на конкретному робочому (навчальному) місці (неналежне освітлення, підвищений шум тощо), спеціалісти служби охорони праці спільно з головою профспілкового комітету коледжу мають право вимагати припинення виконання робіт і освітнього процесу, а адміністрація коледжу, в свою чергу,

зобов'язана припинити роботи (освітній процес) до усунення вказаних порушень.

5.5 Працівники коледжу мають право:

5.5.1 Розірвати трудовий договір за власним бажанням з отриманням вихідної допомоги в розмірі тримісячного середнього заробітку, якщо роботодавець не дотримує законодавства з питань охорони праці та умов колективного договору з цих питань.

5.5.2 На пільги й компенсації при виконанні робіт у несприятливих умовах праці: шкідливих, шкідливих і важких, особливо шкідливих та особливо важких умовах праці відповідно до чинного законодавства й умов колективного договору.

5.6 Працівники коледжу зобов'язуються:

5.6.1 Дбати про особисту безпеку й здоров'я, а також про безпеку й здоров'я оточення в процесі виконання будь-яких робіт, під час перебування на території закладу.

5.6.2 Знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила безпеки під час роботи з машинами, механізмами, обладнанням, іншими засобами виробничого процесу коледжу, користуватися засобами індивідуального та колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди.

5.6.3 Використовувати надані їм у розпорядження технічні засоби, інше майно коледжу виключно в службових цілях.

5.6.4 негайно повідомляти безпосередньому керівнику або керівництву коледжу, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для їхнього життя чи здоров'я або для людей, які їх оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

5.6.5 Нести відповідальність за порушення зазначених зобов'язань.

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Голова профкому

 Надія ТКАЧ
(підпис)

« 05 » вересня 2024 року

Від роботодавця:

Директор коледжу



 Олександр РОМАНОВСЬКИЙ
(підпис)

« 05 » вересня 2024 року

Додаток № 6
до колективного договору,
прийнятого зборами
трудового колективу
ВСП «ФКРКМ ДНУ
ім. О. Гончара
« 05 » вересня 2024 року

ПОГОДЖЕНО


Голова
профспілкового комітету

Надія ТКАЧ
« 05 » вересня 2024 року



ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор коледжу


Олександр РОМАНОВСЬКИЙ
« 05 » вересня 2024 року

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам на 2024 рік

№ п/п	Найменування запланованих комплексних заходів	Строк виконання	Відповідні особи за виконання	Орієнтовна вартість (грн)	Обсяги та джерела фінансування зазначених заходів
1	Для забезпечення безпечних умов праці придбати медичні аптечки або їх поповити.	ІІІ кв.	Керівники підрозділів	1000	
2	Для приведення рівня освітлення на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці придбати й встановити енергозберігаючі прилади освітлення та електричні прибори	ІІІ – ІV кв.	Завідувач лабораторії Микола Асаул	2000	
3	Для приведення рівня освітлення на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці виконати ремонт освітлення в	ІІІ – ІV кв.	Завідувач лабораторії Микола Асаул	3000	

	навчальному, лабораторному корпусам, навчально-виробничій майстерні.				
4	Для поліпшення температурного режиму виконати капітальний ремонт системи опалення в майстернях та технологічному корпусі.	III –IV кв.	Завідувач лабораторії Микола Асаул	20000	
5	Для забезпечення безпечних умов праці придбати матеріали для посипання пішохідних доріжок і маршрутів пересування працівників (дрібний граніт, відсів, пісок, шлак, сіль тощо)	Жовтень 2024 р.	Завідувач лабораторії Микола Асаул	1000	
6	Для профілактики захворювань організувати медичний огляд працівників	Серпень 2024 р.	Служба охорони праці, відділ кадрів	10000	
7	Для забезпечення безпечних умов праці придбати мийні та знешкоджувальні засоби	Вересень 2024 р.	Завідувачі господарства	5000	
8	Для забезпечення безпечних умов праці придбати спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту	III –IV кв.	Завідувач лабораторії Микола Асаул	9000	
9	Для забезпечення безпечних умов праці організувати навчання працівників в спеціалізованих навчальних центрах	III кв.	Служба охорони праці	5000	
10	Придбання необхідної літератури, наочності з охорони праці, цивільного захисту та пожежної безпеки для організації лекцій, семінарів і консультацій із зазначених питань.	III –IV кв.	Заступник директора з НР Валентина Любохинець	5000	
11	Для забезпечення безпечних умов праці виконати ремонт вентиляційних систем в	III –IV кв.	Завідувач лабораторії Микола	6000	

	майстерні.		Асаул		
12	Для забезпечення належного рівня безпеки праці і навчання у сучасних умовах: – придбати вогнегасники в кількості 5 шт; – перевірити ПП; – перевірити ПК; – провести ТО вогнегасників; – укомплектувати електрощитки відповідними написами.	III –IV кв.	Завідувачі господарств а	18000	

Розмір витрат на охорону праці у 2024 р. із розрахунку фінансових можливостей закладу складає - 85000 грн.

Завідувач лабораторії,
особа відповідальна за стан охорони праці



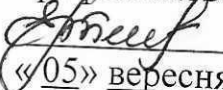
Микола АСАУЛ

ПОГОДЖЕНО:
Головний бухгалтер




Лілія КИШИНЕВСЬКА

Додаток № 7
до колективного договору,
прийнятого зборами
трудового колективу
ВСП «ФКРКМ ДНУ
ім. О. Гончара»
« 05 » вересня 2024 року

ПОГОДЖЕНО
Голова
профспілкового комітету
 Надія ТКАЧ
« 05 » вересня 2024 року



ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор коледжу
 Олександр РОМАНОВСЬКИЙ
« 05 » вересня 2024 року

ПЕРЕЛІК
професій і посад працівників,
яким безкоштовно видаються мийні та знешкоджувальні засоби

№ п/п	Посада, професія	Мийні та знешкоджувальні засоби
1	Прибиральник службових приміщень	<ul style="list-style-type: none">- мило господарське (400 г на одного працівника на місяць);- засоби для прання;- засоби для миття вікон;- засоби чистячі;- засоби миючі;- засоби з дезінфікуючими властивостями.
2	Двірник	<ul style="list-style-type: none">- мило господарське (400 г на одного працівника на місяць);- засоби з дезінфікуючими властивостями.

Додаток № 8
до колективного договору,
прийнятого зборами
трудового колективу
ВСП «ФКРКМ ДНУ
ім. О. Гончара»
« 05 » вересня 2024 року

ПОГОДЖЕНО

Голова
профспілкового комітету
Надія ТКАЧ
« 05 » вересня 2024 року



ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор коледжу
Олександр РОМАНОВСЬКИЙ
« 05 » вересня 2024 року

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, яким видається безплатно
засоби індивідуального захисту

№ п/п	Посада, професія, код згідно з ДК 003:2010	Найменування засобів індивідуального захисту	Строк носіння (місяці)	Позначення захисних властивостей ЗІЗ	
1	Прибиральник службових приміщень (9132) п. 107 НПАОП 0.00-3.07-09	Халат	12	ЗМиПн	
		Косинка	12	ЗПн	
		Туфлі	12	ЗПнМи	
		Рукавички	4	ВнМиМп	
		Під час чищення і дезінфікування санітарно-технічного устаткування додатково:			
		Фартух з нагрудником	6	ВнМи	
2	Двірник (9162) п. 95 НПАОП 0.00-3.07-09	Рукавички	3	ВнЯжБмМи	
		Костюм	12	ЗМиПн	
		Рукавиці	2	МиМп	
		Берет	12	ЗПн	
		Черевики	12	ЗМиМун15См	
		Шкарпетки	3	ЗМи	
		Плащ з капюшоном	36	Вн	
		Під час чищення контейнерів та урн від сміття, промивання та дезінфікування їх додатково:			
		Фартух з нагрудником	Черговий	ВнЯжБм	
		Окуляри захисні відкриті	До зносу		
На зовнішніх роботах узимку додатково:					
Куртка утеплена	36	Тн			

Товба пружити



Звітні і доповідні
до колективного доповідного
засідання,

процедури роботи на
Відокремленні несамохідної
і з самонавігацією

Антон О. Романовський

Сергей М. Шкода