

Напис про повідомну реєстрацію  
колективного договору  
Зареєстровано управлінням економіки та  
зalучення інвестицій Збаразької міської  
ради

Реєстраційний номер 11  
від 14.02.2022.

Рекомендації рееструючого органу  
Оголошено

Начальник управління соціального

занчлення інвестицій  
Збаразької міської ради

О.Б.Войціховський



## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**Комунальна установа**  
**«Інклюзивно-ресурсний центр»**  
**Збаразької міської ради**  
**Тернопільської області**

1.3. Сторони погоджуються, що виконанням колективного договору, як  
щоєтим змінилося умови працевлаштування, залучаються  
зобов'язання працівників та керівництва. В результаті цього періоду його дії.

1.3. Сторони погоджуються, що виконанням колективного договору, як  
щоєтим змінилося умови працевлаштування, залучаються  
зобов'язання працівників та керівництва. В результаті цього періоду його дії.

1.4. Колективний договір може бути змінений або доповнений тільки за  
комісією комітету Сторін після проведення переговорів. Проведений  
однієї із сторін з обговорюванням для розгляду іншою стороною. Зміни та  
доповнення цю пропоновані до договору до колективного договору  
проводяться тільки після погодження сторін.

1.5. Зміни, що виникають із змінчного законодавства та Генеральним  
Галузевим угод, застосовуються без внесення змін.

1.6. Жодна із сторін не уможливлює колективний договір, не змінює  
пунктом встановленого терміну його дії в односторонньому порядку  
принципи виконання відповідно до себе зобов'язань, порушила укладений  
підключені зобов'язання.

1.7. Колективний договір укладений на 2022-2025 рік, набуває чинності  
з моменту підписання представниками сторін та їх за підписання нового від

Схвалено загальним зборами трудового колективу комунальної установи  
«Інклюзивно-ресурсний центр» Збаразької міської ради Тернопільської області, протокол  
загальних зборів № 3 від 20 грудня 2021 року.

## **ПОГОДЖУЮ**

начальник управління освіти,

молоді та спорту Збаразької

міської ради Тернопільської

області



**В. В. ФЛІНТА**

### **I. Загальні положення**

1.1. Колективний договір укладений між комунальною установою «Інклюзивно-ресурсний центр» Збаразької міської ради Тернопільської області (далі ІРЦ) в особі в. о. директора ІРЦ Найко М.І. з однієї сторони і – трудовим колективом в особі його голови – фахівця (консультанта) Леземезюк-Орлінської І.Ю. з другої сторони на 2022-2025 роки. Укладений відповідно до Законів України «Про освіту», відпустки, колективні договори КЗпП, інших нормативних правових актів галузевої угоди.

1.2. Сторони визнають цей колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюється регулювання трудових відносин, забезпечуються соціально-правові гарантії працівників ІРЦ протягом усього періоду його дії.

1.3. Сторони визнають повноваження одної і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

1.4. Колективний договір може бути змінений або доповнений тільки за взаємною домовленістю Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із сторін є обов'язковими для розгляду іншою стороною. Зміни та доповнення або припинення дії договору до колективного договору проводяться тільки після переговорів сторін.

1.5. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства та Генеральної, Галузевої угод, застосовуються без внесення змін.

1.6. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не можуть протягом встановленого терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

1.7. Колективний договір укладений на 2022-2025 рік, набуває чинності з моменту підписання представниками сторін і діє до укладення нового або перегляду цього колективного договору.

## **II. Трудові відносини**

### **2.1. Обов'язки керівника:**

2.1.1. До початку роботи за укладеним трудовим договором, ознайомлювати з посадовою інструкцією та колективним договором.

2.1.2. До початку роботи керівник зобов'язаний роз'яснити працівникам його права і обов'язки, умови оплати праці, ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, техніки безпеки, пожежної охорони, закріпити за працівником робоче місце з усіма необхідними засобами.

2.1.3. Про ліквідацію чи реорганізацію установи та про наступне вивільнення працівники повинні бути персонально попереджені не пізніше ніж за 2 місяці.

2.1.4. Керівник повинен забезпечити безперебійне опалення приміщень в осінньо-зимовий період, оптимальне освітлення приміщень, а також естетичний вигляд службових кабінетів.

### **2.2. Обов'язки трудового колективу:**

Трудовий колектив зобов'язується добросовісно і чесно відноситись до своїх трудових обов'язків, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, бережно ставитись до матеріальних цінностей.

### **2.3. Спільні обов'язки:**

Запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі виникнення прагнути їх розв'язати шляхом конструктивного діалогу без припинення роботи.

## **III. Трудові відносини, режим праці та відпочинку**

### **3.1. Сторони домовилися:**

3.1.1. Тривалість роботи не може перевищувати 36 годин на тиждень для педагогічних працівників та 40 годин на тиждень для непедагогічних працівників, як це встановлено чинним законодавством.

3.1.2. Відповідно до діючого режиму роботи в ІРЦ встановлений такий трудовий розпорядок:

- для працівників ІРЦ встановлюється 5-денний робочий тиждень з двома вихідними – субота та неділя;
- початок роботи о 8 год. 30 хв. протягом тижня;
- перерва на обід з 13.00 год. до 13.30 год.;
- кінець робочого дня о 16 год. 15 хв. для педагогічних працівників та 17.00 год. для непедагогічних працівників, напередодні свяtkovих dnіv kіnecy робочого дня скорочується на одну годину.

3.1.3. Сторони домовилися, що в ІРЦ режим роботи і відпочинку регламентується Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіком роботи з розрахунку нормальної тривалості робочого тижня – 36 годин для педагогічних працівників та 40 годин для непедагогічних працівників.

3.1.4. Створювати умови для використання педагогічними працівниками ІРЦ вільних від корекційно-розвиткових послуг та комплексної оцінки годин на виконання іншої роботи за межами установи, а саме: інформаційно-просвітницької діяльності, методично-консультативної роботи, підвищення кваліфікаційного рівня і фахової майстерності, самоосвіти, підготовки до занять.

3.1.5. Встановити гарантовану тривалість щорічних основних відпусток відповідно до чинного законодавства. Черговість відпусток визначається графіком, який затверджується директором до 05 січня поточного року. Для педагогічних працівників та директора ІРЦ щорічна основна відпустка становить 56 календарних днів (Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346 «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам»). Основна щорічна відпустка для працівників, не віднесені до педагогічних становить 24 календарних дні.

3.1.6. Одному з батьків, які мають 2-х і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда за їх бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без врахування свяtkovих i неробочих днів. За наявності декількох підстав загальна тривалість даної додаткової відпустки не може перевищувати 17 календарних днів.

3.1.7. Надавати додаткові відпустки працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів ст.8 Закон України «Про відпустки» (Додаток 3 ).

3.1.8. Надавати додаткові відпустки без збереження заробітної плати у відповідності до ст. 25 Закону України “ Про відпустки”.

3.1.9. Зняття і накладання дисциплінарних стягнень на працівників ІРЦ за порушення трудової дисципліни, невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку та посадових обов’язків проводити тільки у повній відповідності зі статтями 147 - 152 КЗпП.

3.1.10. Відповідно до ст. 26 Закону України “Про відпустки” за сімейними обставинами та інших причин, працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівниками та власником, або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

3.1.11. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам ІРЦ, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відливом від роботи.

3.1.12. В разі звільнення з роботи працівник має право взяти всі невикористані відпустки. Днем звільнення вважати останній день відпустки (відпусток). Під час звільнення з роботи працівника йому виплачується грошова компенсація за всі дні невикористаної відпустки.

3.1.13. Директор ІРЦ затверджує посадові інструкції працівників. При призначенні в установу на роботу знайомить працівників письмово з посадовими обов'язками, правилами внутрішнього трудового розпорядку, інструкцією з охорони праці та колективним договором.

#### **IV. Забезпечення умов праці**

##### **4.1. Сторони домовились:**

4.1.1. Забезпечити умови праці у відповідності з вимогами нормативно-правових актів, генеральної та галузевої угоди. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи ІРЦ.

4.1.2. Суворо дотримуватись встановлених нормативів щодо техніки безпеки, гігієни праці, протипожежної безпеки.

4.1.3. Забезпечити безкоштовний медичний огляд працівників закладу відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 року № 559 “Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок”.

#### **V. Оплата праці, гарантії та компенсації**

##### **5.1. Сторони домовились:**

5.1.1. Праця працівників ІРЦ оплачується за посадовими окладами, відповідно до виконуваної роботи, займаної посади, в залежності від професії, кваліфікації працівника відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 року № 373 “Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної) вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування (із змінами)”, наказу Міністерства освіти України від 15.04.1993 року № 102 “Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти” (п.31, додаток 5) та наказу

Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затверджених схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (зі змінами).

5.1.2. Забезпечити фінансування закладу з урахуванням всіх передбачених чинним законодавством доплат і надбавок, підвищень.

5.1.3. Заробітна плата виплачується двічі на місяць: основна заробітна плата – 28 – числа місяця, аванс – 14 числа місяця відповідно до ст. 115 КЗпП та ст.24 Закону України.

5.1.4. Оплата праці працівників закладу здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

5.1.5. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки, а також допомога на оздоровлення виплачується не пізніше, ніж за 3 робочі дні до початку відпустки (ст.21 Закон України «Про оплату праці», ст.115 КЗпП).

5.1.6. Місячна заробітна плата працівника при умові повної зайнятості не може бути меншою встановленого державою мінімуму.

Затримка виплати заробітної плати не допускається.

5.1.7. Відомості про заробітну плату є конфіденційними, тобто розголошенню не підлягають.

5.1.8. Педагогічні працівники ІРЦ мають право на підвищення посадового окладу (ставки заробітної плати):

- за роботу у закладі (установі) для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку – на 25 відсотків (Наказ Міністерства освіти і науки від 15.04.1993 № 102, Постанова Кабінету Міністрів від 28.12.2021р. № 1391 «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти»);
- на 10 відсотків (Постанова Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 № 22);
- за педагогічне звання «старший учитель» – 10 відсотків, учитель-методист – на 15 відсотків (Постанова Кабінету Міністрів України від 20.04.2007 № 643, Наказ Міносвіти від 15.04.1993 № 102).

У разі, якщо працівникам закладів, установ освіти передбачено підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) за декількома підставами, передбаченими умовами оплати праці, то абсолютний розмір кожного підвищення визначається, виходячи з розміру посадового окладу (ставки заробітної плати), без урахування іншого підвищення (п. 5 Наказу № 557 від 26.05.2005 року «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»

У разі підвищення посадового окладу усі доплати і надбавки обчислюються у відсотках від новоутвореного (з урахуванням підвищень) посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки:

**за вислугу років** (стаття 61 Закону України «Про освіту»):

Педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладів і установ освіти виплачуються щомісячні надбавки за вислугу років у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах: понад 3 роки – 10 відсотків, понад 10 років – 20 відсотків і понад 20 років – 30 відсотків.

Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним і науково-педагогічним працівникам закладів і установ освіти затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту, частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частині першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту». Дія Порядку поширюється на педагогічних та науково-педагогічних працівників, перелік посад яких затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» і на яких поширюються умови оплати праці працівників навчальних закладів і установ освіти.

**За престижність** (Постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 № 373) «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування»:

Зазначена надбавка встановлюється педагогічним працівникам. Розмір надбавки складає від 5 до 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), і встановлюється директором ІРЦ у межах фонду оплати праці.

**Інші надбавки** (Наказ № 557, Постанова КМУ від 30.08.2002 № 1298):

- у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати):
  - за високі досягнення у праці;
  - за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
  - за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

- за почесні звання України, за звання «народний» – у розмірі 40 відсотків, за звання «заслужений» – 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні звання встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з отриманим почесним або спортивним званням. У випадку двох або більше звань надбавки встановлюються за одним

(вищим) званням. Відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на обійманій посаді визначається керівником закладу, установи освіти.

**Доплати** (Наказ № 557 від 26.09.2005 року «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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»):

у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним ученим званням (науковим ступенем). За наявності у працівників двох або більше вчених звань (наукових ступенів) доплата встановлюється за одним (вищим) званням (науковим ступенем). Відповідність ученого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на обійманій посаді визначається директором ІРЦ.

5.1.9. Преміювання здійснюється на підставі Положення про преміювання працівників комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Збаразької міської ради Тернопільської області. (Додаток 1)

5.1.10. Керівнику ІРЦ надається право в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, надавати працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у розмірі до одного посадового окладу, затверджувати порядок і розміри преміювання працівників в межах коштів на оплату праці.

5.1.11. Встановити доплату згідно Постанови Кабінету Міністрів України № 790 від 22.08.2005 р. за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів в розмірі 10% посадового окладу.

## 5.2. Адміністрація ІРЦ зобов'язується:

5.2.1. Проводити атестацію педагогічних працівників відповідно до ст. 50 Закону України “Про освіту” і типового положення “Про атестацію педагогічних працівників України”..

5.2.2. Оплату праці керівників, спеціалістів ІРЦ проводити на основі Єдиної тарифної сітки, розрядів та коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетних установ і організацій. Розряди оплати праці встановлюються працівникам відповідно до Єдиної тарифної сітки за підсумками атестації.

Основним критерієм для проведення атестації є кваліфікація працівника і результати, досягнуті ним при виконанні службових обов'язків. При цьому враховуються кваліфікаційні вимоги по галузевих посадах, посадах і спеціальностях, специфічних для навчально-виховних закладів, установ і організацій освіти, а також проходження підвищення атестації. В разі виконання додаткової роботи, або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення з своєї основної роботи, оплату проводити згідно чинного законодавства.

5.2.3. В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством (ст.33 Закону України «Про оплату праці»).

5.2.4. При звільненні працівників виплату всіх сум, що належать йому від закладу, проводити в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник, або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

5.2.5. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні відпустки. У разі звільнення керівних, педагогічних працівників, спеціалістів навчального закладу, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку їх повної тривалості.

5.2.6. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим, або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

### **5.3. Забезпечити:**

5.3.1. Оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати не нижче від двох третин тарифної ставки ( посадового окладу) (ст. 113 КЗпП).

5.3.2. Оплату праці педпрацівників у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства (п.8.3.3. Галузевої угоди).

### **5.4. Сприяти:**

5.4.1. Забезпеченню гендерної рівності працівників відповідно до Закону України № 2866 від 08.09.2005 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Закону України № 5207 від 06.09.2012р. «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Дотримуватись міжнародних стандартів у сфері захисту від гендерної дискримінації. Не допускати випадків дискримінації працівників за ознакою статі.

5.4.2. Забезпечення соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку відповідно до Закону України № 3721 від 16.12.1993р. «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні». Гарантувати кожному ветерану праці та громадянину похилого віку належний рівень праці з урахуванням стану здоров'я, відповідно рівень життя, задоволення різноманітних життєвих потреб, професійну підготовку. Не допускати випадків дискримінації працівників похилого віку, постійно поліпшувати умови їх праці і виробничого середовища. Робоче місце працівника похилого віку має бути обладнане відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності.

## **VI. Умови та охорона праці**

### **6. 1. Сторони договору домовились:**

6.1.1. Організувати вивчення з працівниками ІРЦ нормативних актів з охорони праці, правил поводження з наявним обладнанням та дій на випадок виникнення небезпечних ситуацій. Сторони зобов'язуються суворо дотримуватись встановлених нормативів щодо техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці, протипожежної безпеки.

6.1.2. Спільно проводити своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків професійних захворювань і аварій, що сталися на території ІРЦ. Забезпечувати безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку на території ІРЦ організаційно - технічних заходів по кожному випадку.

6.1.3. Створити комісію з питань охорони праці. Сприяти її роботі відповідно до чинних нормативно-правових актів.

6.1.4. Проводити профілактичну роботу серед працівників закладу щодо запобігання та розповсюдження ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу

6.1.5. Забезпечити своєчасне виконання комплексних заходів і робіт з охорони праці, забезпечення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, створення безпечних і нешкідливих умов праці, підвищення існуючого рівня охорони праці, проведення широкої роз'яснювальної та профілактичної роботи з попередження інфікування туберкульозом та ВІЛ/СНІДом.

- не допускати проведення дискримінаційних дій (зокрема, їх звільнення та обмеження кар'єрного росту) стосовно хворих та інфікованих туберкульозом та ВІЛ/СНІДом.

- сприяти проходженню позапланових медоглядів працівників підприємства для виявлення туберкульозу та ВІЛ/СНІДу.

- сприяти проходженню позапланових медоглядів працівників інфікованих або хворих на туберкульоз чи ВІЛ/СНІД за їх бажанням.

- сприяти обов'язковому спеціальному страхуванню на випадок інфікування ВІЛ-інфекцією з урахуванням потреб працівників у контексті ВІЛ-інфекції/СНІДу, відповідно до загальнодержавної цільової соціальної програми протидії ВІЛ-інфекції/СНІДу на 2014-2018 роки, затвердженої Законом України від 20 жовтня 2014 року № 1708-VII.

6.1.6. Величина коштів, витрачених на проведення заходів і виконання робіт з охорони праці має бути не меншою 0,5 % від фонду оплати праці. (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»).

## **6.2. Адміністрація ІРЦ зобов'язується:**

6.2.1. Розробити, за погодженням з трудовим колективом, і забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобіганням випадкам травматизму на території ІРЦ, професійним захворюванням і аваріям.

6.2.2. Забезпечити протягом цього періоду стійкий повітряно-тепловий режим (не менше 18 градусів), освітлення у всіх приміщеннях ІРЦ.

6.2.3. Погоджувати з трудовим колективом інструкції з техніки безпеки і охорони праці та пожежної безпеки.

## **6.3. Працівники ІРЦ зобов'язуються:**

6.3.1. Вивчати та виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці.

6.3.2. Застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами техніки безпеки праці, санітарії і гігієни.

6.3.3. Своєчасно інформувати адміністрацію ІРЦ про виникнення небезпечних ситуацій на робочому місці, на території закладу. Особисто вживати посильних заходів щодо запобігання та усунення небезпечних факторів при роботі з дітьми.

## **VII. Контроль за виконанням колективного договору**

### **7.1. Сторони домовилися:**

7.1.1. Визначати осіб, відповідальних за виконання окремих норм і положень колективного договору, та встановити термін їх виконання. (Додаток 5)

7.1.2. Забезпечити здійснення контролю за виконанням договору робочною комісією представників сторін. Результати перевірки виконання зобов'язань договору оформляти відповідним актом, який доводити до відома сторін договору.

7.1.3. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань (положень) аналізувати причини та вжити термінові заходи

7.1.4. Розглядати підсумки виконання колективного договору та звіти перших осіб, що підписали договір на загальних зборах трудового колективу один раз на рік.

7.1.5. Колективний договір зберігається в трьох примірниках: один у сторони адміністрації, другий у трудового колективу, третій у реєструючому органі. Всі примірники мають однакову юридичну силу.

### **VIII. Заключні положення**

8.1. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання сторонами і діє до підписання нового колективного договору. Кожна із сторін має право вносити пропозиції щодо змін та доповнень до тексту колективного договору. Ці пропозиції можуть бути внесені до колективного договору лише за згодою обох сторін.

8.2. Не раніше, як за три місяці до закінчення строку дії цього колективного договору, за ініціативою однієї із сторін розпочинаються переговори щодо укладання колективного договору на наступний термін.

8.3. За невиконання колективного договору посадові особи несуть дисциплінарну та адміністративну відповідальність. Відповідно до ст. 45 КЗпП власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівником або усунути його з займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю, договори і угоди.

*Схвалено загальними зборами трудового колективу комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Збаразької міської ради Тернопільської області, протокол загальних зборів № 3 від 20 грудня 2021 року.*

*Невід'ємними частинами Договору є:*

*Додаток 1 «Положення про преміювання працівників комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Збаразької міської ради Тернопільської області».*

*Додаток 2 «Перелік посад працівників, які підлягають медичному огляду».*

*Додаток 3 «Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем».*

*Додаток 4 «Штатний розпис».*

*Додаток 5 «Склад комісії для здійснення контролю за виконанням колективного договору»*

*Додаток 6 «Положення про надання педагогічним працівникам комунальної установи «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР» Збаразької міської ради Тернопільської області щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків».*

## *Додаток 7 «Перелік працівників, які входять в раду трудового колективу».*

### *Додаток 8 «Склад комісії по охороні праці».*

*Додаток 9 «Перелік працівників, які входять у склад комісії з вирішення питань загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працевдатності».*

#### *Додаток 10 «Правила внутрішнього трудового розпорядку».*

*Договір складено в трьох примірниках, кожний з яких має однакову юридичну силу.*

### Колективний договір підписано:

В. о. директора ИРЦ:  
Найко М.И. *Найко*

### Голова ТК ІРЦ:

Леземезюк-Орлінська І.Ю.

I.O. 

Prezado Dr. Fernando Henrique Cardoso, Presidente da República, e ao seu Ministro das Relações Exteriores, Sr. Celso Amorim, que se manifestaram a favor da reunião entre os representantes do governo e da oposição, realizada no dia 10 de junho de 1992, em São Paulo, e que, assim, contribuíram para a paz e a estabilidade no Brasil.

Повідомлення про впровадження позитивності на весь територію України з боку економіко-ресурсного центру Зброярської місії в Україну «25» січня 2022 року.

тимчасової непрацездатності, відпусток більше за розміром, згідно з фондом матеріального заохочення за рахунок та у межах фонду заробітної плати, затвердженою в колективному договорі

Премій, нараховуються заходи з місця праці з урахуванням всіх видів доходів та надбавок.

Премій, які визначаються положенням, не залежать від строку праці.

Закон про преміювання працівників комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр»

Збара́зької міської ради Тернопільської області

## I. Загальні положення

Положення про преміювання працівників ІРЦ розроблено відповідно до положень Кодексу законів України про працю, Закону «Про оплату праці», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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», наказу від 26.09.2005 р. №557 Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» з метою матеріального стимулювання високопродуктивності працівників та визначає порядок і розміри виплати їм премій.

Положення спрямоване на піднесення матеріальної зацікавленості працюючих у покращенні якості виконання посадових обов'язків, функцій та завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни.

Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору

## II. Суб'єкти виплати

Положення про преміювання поширюється на всіх працівників комунальної установи «Інклюзивно-ресурсний центр» Збара́зької міської ради Тернопільської області.

Положення не поширюється на працівників, які працюють за сумісництвом.

## III. Джерело та розміри виплати

Джерелом преміювання є фонд оплати праці, економія по фонду заробітної плати, яка може утворюватися за рахунок наявних вакансій,

тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати, тощо, фонд матеріального заохочення за рахунок та у межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків.

Премії нараховуються виходячи із місячного окладу з урахуванням обов'язкових доплат та надбавок.

Премії, які виплачуються працівникам, максимальним розміром не обмежуються.

Розмір премії може бути встановлений в конкретній сумі, або у відсотках до посадового окладу з урахуванням обов'язкових надбавок та доплат, передбачених нормами діючого законодавства.

Преміювання працівників ІРЦ може проводитись за підсумками роботи за місяць (квартал, рік тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат, в межах фонду заробітної плати, затвердженого кошторисом.

Премія виплачується працівникам ІРЦ разом із заробітною платою за відповідний місяць.

Премія нараховується за фактично відпрацьований час.

## **II. Порядок та умови преміювання**

Преміювання директора ІРЦ проводиться за наказом начальника Управління освіти, молоді та спорту Збаразької міської ради в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

Підставою для виплати премії директору ІРЦ є наказ начальника Управління освіти, молоді та спорту Збаразької міської ради.

Директор ІРЦ має право преміювати працівників центру в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

Підставою для виплати премії працівникам є наказ директора ІРЦ.

Конкретні розміри премій встановлюються начальником Управління освіти, молоді та спорту для директора ІРЦ; директором центру – для працівників ІРЦ.

## **III. Показники преміювання**

Преміювання працівників ІРЦ здійснюється при умові сумлінної праці за умов відсутності порушень, упущень та недоліків у роботі, за:

- з нагоди професійних свят, ювілейних дат тощо;
- сумлінне виконання функціональних обов'язків згідно з посадовими інструкціями;
- якісну підготовку матеріалів для розгляду актуальних питань на засіданнях, нарадах тощо;
- організацію підготовки та виконання державних, національних, галузевих, обласних, місцевих програм щодо забезпечення права дітей з особливими освітніми потребами на здобуття дошкільної та загальної середньої освіти;

- виконання плану роботи центру у встановлені строки, завдань та функцій, що виникають з Статуту центру;
- якісне виконання у встановлений строк контрольних документів;
- своєчасне та якісне надання звітності та планів роботи (основних заходів), прогнозованих розрахунків до проекту бюджету, штатних розписів, кошторисів;
- безумовне дотримання фінансової та виконавчої дисципліни;

В.о.директора КУ ІРЦ:  
Найко М.І. Найко

Голова ТК КУ ІРЦ:  
Леземезюк-Орлінська І.Ю. 

“20” вересня 2021 року

В.о.директора КУ ІРЦ  
Найко М.І. Найко

Голова ТК КУ ІРЦ  
Леземезюк-Орлінська І.Ю. 

Додаток 2

до колективного договору

**ПЕРЕЛІК**

**посад працівників які підлягають  
 медичному огляду**

1. Директор – 3 календарні дні.
2. Бухгалтер – 7 календарних днів.
  1. Директор.
  2. Фахівці (консультанти) – 5 штатних одиниць

В.о. директора КУ ІРЦ:  
Найко М.І. Найко

“20” чрудні 2021 року

Голова ТК КУ ІРЦ:  
Леземезюк-Орлінська І.Ю. 

Додаток 4  
Додаток 3  
до колективного договору  
до колективного договору

Істотний розніс  
комунальної установи

**ПЕРЕЛІК**

**посад і професій працівників з ненормованим робочим днем, яким  
надається додаткова відпустка тривалістю до 7 календарних днів**

	Чисельність працівників з посадами
1. Директор – 3 календарні дні.	1
2. Бухгалтер – 7 календарних днів.	3
3. Фахівець (консультант)	1
7. Бухгалтер	1
8. Проблемник службових премій	0,5
Всього	7,5

В.о. директора КУ ІРЦ:  
Найко М.І. Найко

“20” чрудкі 2021 року

Голова ТК КУ ІРЦ:  
Леземезюк-Орлінська І.Ю. Леземезюк-Орлінська

Додаток 4

до колективного договору

Штатний розпис  
комунальної установи  
"Інклюзивно-ресурсний центр"  
Збаразької районної ради  
Тернопільської області на 2022 рік

№ з/п	Найменування посад	Чисельність штатних одиниць
1	Директор	1
2	Фахівець (консультант)	5
7	Бухгалтер	1
8	Прибиральник службових приміщень	0,5
	Всього	7,5

В.о. директора КУ ІРЦ:  
В.о.директора КУ ІРЦ:  
Найко М.І. Найко

Голова ТК КУ ІРЦ:  
Леземезюк-Орлінська І.Ю. Леземезюк

“20” грудня 2021 року

## Додаток 5

### Положення про надання педагогічним працівникам комп'ютерної устаткування АНКІДОЗИЙСЬКО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР ЗБАРАЗЬКАЇ МІСЬКОЇ РАДИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ

#### Положення про надання педагогічним працівникам комп'ютерної устаткування АНКІДОЗИЙСЬКО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР ЗБАРАЗЬКАЇ МІСЬКОЇ РАДИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ **Склад комісії для здійснення контролю за виконанням колективного договору**

##### I. Загальний положення

Дане положення вводиться з метою виконання ст.57 Закону України «Про обов'язковий медичний освітній та науково-педагогічний розвиток держави» та ст.57 Закону України «Про освіту».

Голова : Леземезюк-Орлінська Ірина Юріївна.

Члени: нанання творчої грошової динавороди педагогічним працівникам

за суміш: - Найко Марія Іванівна; - Левкович Ольга Ігорівна;

- Виш - Іваненко Олегівна.

Задача: надання педагогічним працівникам комп'ютерної устаткування з метою:

— стимулювання сумісного виконання службових обов'язків та привнесення творчої ініціативи;

— забезпечення фахового вдосконалення, росту кваліфікації педагогічних працівників;

— підвищення якісно-кваліфікаційного рівня педагогічного досвіду, застосування нових технологій та форм організації навчально-виховного процесу;

— підвищення трудової дисципліни, залучення до роботи педагогічних працівників.

##### II. Суб'єкти надання

Положення поширюється на педагогічних працівників комунальної установи «КРЦ» Збаразької міської ради Тернопільської області, які займають посади, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.06.2000р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників».

Положення не поширюється на працівників, які працюють за субзакупками.

В.о. директора КУ КРЦ:

Найко М.І. Найко

Голова ТК КУ КРЦ:

Леземезюк-Орлінська І.Ю.

“20” чруди 2021 року

#### **IV. Джерело та розмір виплати.**

Винагорода надається за рахунок бюджету міської ради та саме в межах загальних кештів, передбачених конторисом на оплату праці. Розмір щорічної винагороди не може перевищувати один до колективного договору (запобігти плати) з урахуванням обов'язкових додатків та надбавок.

#### **У. Порядок надання педагогічним працівникам комунальної установи «ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР» винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків**

##### **I. Загальні положення**

Дійсне положення вводиться з метою виконання ст.57 Закону України «Про освіту» та постановами Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898 «Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків».

Виплата щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам здійснюється з метою:

- стимулювання сумлінного виконання службових обов'язків та прояву творчої ініціативи;
- забезпечення фахового вдосконалення, росту кваліфікації педагогічних працівників;
- вивчення і впровадження передового педагогічного досвіду, використання нових технологій та форм організації навчально-виховного процесу;
- зміцнення трудової дисципліни.

##### **II. Суб'єкти виплати**

Положення поширюється на педагогічних працівників комунальної установи «ІРЦ» Збаразької міської ради Тернопільської області, які займають посади, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.06.2000р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників»

Положення не поширюється на працівників, які працюють за сумісництвом.

##### **III. Періодичність виплати**

Грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається один раз на рік.

#### **IV. Джерело та розміри виплати.**

Винагорода надається за рахунок бюджетних коштів, а саме: в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці. Розмір щорічної винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням обов'язкових доплат та надбавок.

#### **V. Порядок призначення**

Надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків є обов'язковим.

Надання щорічної грошової винагороди проводиться за наказом директора комунальної установи «ІРЦ».

Надання щорічної грошової винагороди директору центру здійснюється на підставі наказу начальника управління освіти, молоді та спорту Збаразької міської ради.

#### **VI. Умови надання винагороди**

Виплата щорічної грошової винагороди проводиться за результатами роботи за рік з урахуванням особистого вкладу кожного педагогічного працівника в загальні результати роботи.

Винагорода надається за таких умов:

- досягнення педагогічним працівником високого методичного рівня роботи, професійної майстерності;
- високу якість роботи;
- активну участь в освітницькій та методичній діяльності закладу;
- відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни;
- інше.

При визначенні розмірів винагороди враховуються недоліки, зауваження, порушення, які відображені у наказах директора, довідках, попередженнях, зауваженнях на виробничих нарадах, тощо. Всі порушення підсумовуються і встановлюється загальний відсоток зменшення винагороди:

- У разі несвоєчасного виконання або неналежної організації виконання 1 завдання, недоліку в роботі, винагорода зменшується на 10%

- У разі несвоєчасного виконання або неналежної організації виконання у встановлені терміни наказів та розпоряджень керівника, положень і норм Колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку винагорода зменшується на 20%

У разі байдужого ставлення до виконання посадових обов'язків, допущення дій, які могли привести до критичної ситуації чи нещасного випадку винагорода зменшується на 50%

Працівникам, що допустили порушення трудової дисципліни, притягувались до дисциплінарного стягнення, адміністративної та кримінальної відповідальності щорічна грошова винагорода не надається.

## VII. Прикінцеві положення

Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства України.

У випадку внесення змін у законодавчу базу дане Положення приводиться у відповідність діючому законодавству.

### Додаток 7

до колективного договору

#### Перелік працівників, які входять в раду труду та колективу

Голова : Леземезюк-Орлінська Ірина Юріївна.

Члени:

- Найко Марія Іванівна;

- Некрасов Ольга Ігорівна;

- Іванісю Тетяна Олегівна.

В.о. директора КУ ІРЦ:  
Найко М.І. Найко

Голова ТК КУ ІРЦ:  
Леземезюк-Орлінська І.Ю. Леземезюк

“20” травня 2021 року

В.о. директора ІРЦ:  
Найко М.І. Найко

Голова ТК ІРЦ:  
Леземезюк-Орлінська І.Ю. Леземезюк

“20” травня 2021 року

Додаток 7

до колективного договору

*Склад консілію по захороненню праці*

**Перелік працівників, які входять в раду трудового колективу**

Голова : Леземезюк-Орлінська Ірина Юріївна.

Члени:

- Найко Марія Іванівна;
- Левкович Ольга Ігорівна;
- Іваненко Тетяна Олегівна.

Голова : Леземезюк-Орлінська Ірина Юріївна.

Члени:

- Найко Марія Іванівна;

- Левкович Ольга Ігорівна;

- Іваненко Тетяна Олегівна.

Голова : Леземезюк-Орлінська Ірина Юріївна.

Члени:

- Найко Марія Іванівна;

- Левкович Ольга Ігорівна;

- Іваненко Тетяна Олегівна.

В.о. директора ІРЦ:

Найко М.І. Найко

Голова ТК ІРЦ:

Леземезюк-Орлінська І.Ю.

«20» вересня 2021 року

## Додаток 8

до колективного договору

*Перелік правочинів, які відносяться до засудження позиції  
загальнооб'єктивного державного службовця та сприйняття у зв'язку з  
тимчасовою втратою нормальності роботи*

### ***Склад комісії по охороні праці***

Голова: Найко Марія Іванівна

Члени:

Голова: Найко Марія Іванівна.

Члени:

- Леземезюк-Орлінська Ірина Юріївна;
- Левкович Ольга Ігорівна;
- Іваненко Тетяна Олегівна.

В.о. директора ІРЦ:

Найко М.І. Найко

Голова ТК ІРЦ:

Леземезюк-Орлінська І.Ю.

«20 » квітня 2021 року

Голова ТК ІРЦ

Леземезюк-Орлінська І.Ю.

Додаток 9

Додаток 10

до колективного договору

до колективного договору

**Перелік працівників, які входять у склад комісії з вирішення питань загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності**

*(Приймає відповідальність за виконання розпорядження)*

День	Графік роботи	Період
Голова:	Найко Марія Іванівна.	
Члени:		
-	Леземезюк-Орлінська Ірина Юріївна;	13.00-14.30
-	Левкович Ольга Ігорівна;	13.00-14.30
-	Іваненко Тетяна Олегівна.	13.00-14.30
Середа	08.30-16.15	13.00-14.30
Четвер	08.30-16.15	13.00-14.30
П'ятниця	08.30-16.00	13.00-14.30

Відповідно до дозволу  
В.о. директора ІРЦ:  
Найко М.І. Найко

Голова ТК ІРЦ:  
Леземезюк-Орлінська І.Ю. Леземезюк

«20» грудня 2021 року

Додаток 10

до колективного договору

*Правила внутрішнього трудового розпорядку.*

Дні тижня	Графік роботи		Перерва
	Для педагогічних працівників	Для непедагогічних працівників	
Понеділок	08.30-16.15	08.30-17.15	13.00-13.30
Вівторок	08.30-16.15	08.30-17.15	13.00-13.30
Середа	08.30-16.15	08.30-17.15	13.00-13.30
Четвер	08.30-16.15	08.30-17.15	13.00-13.30
<u>П'ятниця</u>	08.30-16.00	08.30-16.00	13.00-13.30

В.о. директора ІРЦ:  
Найко М.І. Гайдук

Голова ТК ІРЦ:  
Леземезюк-Орлінська І.Ю. Гайдук

«20 » чтвртк 2021 року

Прошнуровано, пронумеровано та

