

Напис про повідомну реєстрацію

колективного договору

Зареєстрованого управління економіки та залучення інвестицій Збараської міської ради

Реєстраційний номер 13

від 06.09.2025 року

Рекомендації реєструючого органу

без рекомендацій

Начальник управління економіки та залучення інвестицій
Збараської міської ради


О.Б. Войціховський

Колективний договір

між адміністрацією та

радою трудового колективу

Збараського закладу дошкільної освіти

(ясла – садок) №3 «Сонечко»

Збараської міської ради

на 2025-2029 роки

СХВАЛЕНО

Загальними зборами трудового колективу Збараського закладу дошкільної освіти (ясла – садок) №3 «Сонечко» Збараської міської ради Протокол №
від 2.9.08. 2025 року

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Колективний договір (у подальшому договір) є нормативним актом який регулює соціально-економічні, виробничі і трудові відносини згідно з законом України «Про колективні договори і угоди»
- 1.2. Договір укладено згідно з чинним законодавством, враховано положення галузевої угоди на 2025-2029 р.р.
- 1.3. Сторонами даного договору є: адміністрація закладу дошкільної освіти, як уповноважений представник власника в особі директора Галіяш Лариси Миколаївни з однієї і рада трудового колективу, уповноваженого трудовим колективом на представництво його інтересів в особі Веселович Ірини Павлівни з другої сторони.
- 1.4. Договір набуває чинності з дня його підписання і діє до прийняття нового договору.
- 1.5. Зміни і доповнення до договору на протязі строку його дії можуть вноситись на підставі спільного рішення адміністрації і трудовим колективом після схвалення їх на загальних зборах колективу.
- 1.6. Дія даного договору поширюється на всіх працівників освітнього закладу.
- 1.7. Положення договору діють безпосередньо і є обов'язковим для виконання керівником, працівниками і радою трудового колективу.

2. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ. НОРМУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ. РЕЖИМ РОБОТИ

Адміністрація зобов'язується:

- 2.1. Рішення про зміни в організації навчально-виховного процесу і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що може привести до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджувати з радою трудового колективу і приймати рішення не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій із заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільнюються (п.4.2.2 Галузевої угоди). Здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою в т.ч. за рахунок звільнення сумісників ліквідації суміщення.
- 2.2. З метою створення педагогічним працівникам умов праці, які б максимально сприяли зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення пенсії:
 - При звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти в першу чергу між тими працівниками, які не мають повного тижневого навантаження (п.4.2.7.Галузевої угоди).

2

-- здійснювати прийом нових працівників на роботу лише у випадку забезпечення повної зайнятості наявних – і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п.1.ст.40. КЗПП України.

2.4. Ставити питання перед управлінням освіти молоді та спорту про курсову перепідготовку педагогічних працівників закладу, які атестуються. Графік курсової перепідготовки доводити до відома.

2.5. Неповне тижневе навантаження допускати лише за письмової згоди працівників.

2.6. Залучати працівників до виконання робіт, не обумовлених трудовим договором, тільки за їх згодою.

2.7. Розробляти і погоджувати з радою трудового колективу розклад занять.

2.8. Погоджувати: попереднє тижневе педагогічне навантаження педагогічних працівників, тарифікаційний список, будь-яку зміну умов праці працівників, їх навчального навантаження, заохочення, встановлення доплат за розширення зон обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, суміщення професій.

2.9. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні дні лише у виняткових випадках за їх згодою, з дозволу ради трудового колективу та наказом керівника(ст. 71 КЗПП).

2.10. Погоджувати з радою трудового колективу :

-- час початку і закінчення роботи (графік роботи працівників)

-- графік відпусток працівників.

2.11. Забезпечити кожного працівника посадовою інструкцією, яку затвердити наказом.

Рада трудового колективу зобов'язується :

2.12. Сприяти зміцненню виробничої і трудової дисципліни в закладі (установі).

2.13. Вивчати з працівниками нормативні документи з питань трудових прав і зайнятості.

2.14. Забезпечувати контроль за :

-- порядком компенсації у випадку залучення працівників за їх згодою до чергувань, робіт у вихідні та святкові дні ;

-- тривалістю робочого часу працівників, своєчасністю складання графіків роботи (змінності) і ознайомлення з ними працівників ;

3. Оплата праці. Гарантії . Компенсації.

Адміністрація зобов'язується:

3.1 При кожній виплаті зарплати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати (ст.110

3

КЗПП). Інформувати колектив про основні законодавчі та нормативні акти щодо заробітної плати, пенсій, пільг тощо, оперативно використовувати всі упереджуючі заходи по недопущенню затримки виплати зарплати або авансу;

-- своєчасно, до першого вересня кожного року уточнювати тарифікацію педагогічних працівників.

3.2 Заробітну плату виплачувати працівникам регулярно в робочі дні, двічі на місяць. Аванс - 15 числа, а зарплату - в останній день місяця.

3.3 Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 22-ї години до 6-ої години ранку) працівникам (сторожу та опалювачу в сезонний період) які працюють у цей час. (п.6.3.7. Галузевої угоди).

3.4 Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків, відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників (п.6.3.13. Галузевої угоди).

3.5 Гарантувати оплату праці за роботу у святкові, неробочі і вихідні дні у подвійному розмірі за години фактично відпрацьовані у ці дні. (п.6.3.9. Галузевої угоди).

За бажанням працівника, який працював у святковий, неробочий день, вихідний день, надавати за його згодою інший день відпочинку, про що вказувати у наказі по закладу.

3.6 Встановлювати доплати:

-- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників з обслуговуючого персоналу без звільнення від своєї основної роботи – в розмірі до 50% посадового окладу відсутнього працівника.

3.7 Забезпечити:

- - оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних працівників, не з їх вини в **розмірі середньої заробітної плати, але не нижче від двох третин тарифної ставки (посадового окладу).**

-- час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається **середній заробіток.** (ст 113 КЗпП, ст.6 Закону «Про охорону праці»)

-- оплату праці педагогічних працівників 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 чинного законодавства (п.8.3.3. Галузевої угоди);**

3.8 За результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці особам, безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених Переліком робіт з важкими і шкідливими умовами праці, при встановленні яких здійснюється підвищена оплата, встановити доплати за роботу згідно

4

додатку № 1 за час фактичної зайнятості працівника на таких робочих місяцях.

3.9 Забезпечити надання педагогічним працівникам:

- щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків (додаток № 2);
- допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі посадового окладу (тарифної ставки);
- щомісячних надбавок за вислугу років у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки);
- надання працівникам премії в межах фонду заробітної плати (додаток № 3);

3.10 Надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, в межах коштів на оплату праці (Наказ МОН України №557 від 26.09.2005р.).

3.11 Забезпечити встановлення і виплату доплат за перевищення наповнюваності груп вихователям, музичним керівникам, інструкторам з фізкультури, помічникам вихователів, відповідно до п.52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти.

3.12 Забезпечувати своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

3.13 Сприяти забезпеченню гендерної рівності працівників відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Дотримуватись міжнародних стандартів у сфері захисту від гендерної дискримінації. Не допускати випадків дискримінації працівників за ознакою статті.

3.14. Забезпечити соціальний захист ветеранів праці та людей похилого віку відповідно до закону України «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 до рішень 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.

Рада трудового колективу зобов'язується :

3.13 Забезпечувати контроль за:

- 5
- своєчасним і правильним розподілом навантаження, складанням раціонального розкладу занять;
 - тривалістю робочого часу персоналу, своєчасністю складання графіка роботи працівників і ознайомлення їх з ним;
 - порядком компенсації у випадку залучення працівників, за їх згодою, до чергувань, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні;
 - сприяти у наданні працівникам консультативної допомоги щодо питань з оплати праці.

4. РОБОЧИЙ ЧАС.

4.1 При регулюванні робочого часу у закладі освіти сторони виходять з того, що тривалість роботи не може перевищувати 40 годин на тиждень, як це встановлено чинним законодавством.

4.2 Сторони узгодили, що протягом навчального року заклад освіти працює в режимі п'ятиденного робочого тижня, з двома вихідними днями в тиждень.

4.3 Сторони домовилися, що в закладі освіти відповідно до чинного законодавства встановлюється робочий час :

-- для вихователів закладу дошкільної освіти – 30 годин на тиждень (з них безпосереднє здійснення освітнього процесу з вихованцями 25 год. на тиждень)

-- для вихователя - методиста – 35 годин на тиждень

-- для директора – 35 годин на тиждень

-- для практичного психолога – 30 годин на тиждень (з них безпосереднє здійснення освітнього процесу з вихованцями 20 год. на тиждень)

-- для асистента - вихователя – 35 годин на тиждень (з них безпосереднє здійснення освітнього процесу з вихованцями процесу з вихованцями 25 год. на тиждень)

-- музичного керівника 30 години на тиждень (з них безпосереднє здійснення освітнього процесу з вихованцями процесу з вихованцями 24 год. на тиждень)

-- керівник гуртка - 15 годин на тиждень (0,5 ставки) (з них безпосереднє здійснення освітнього процесу з вихованцями процесу з вихованцями 9 год. на тиждень)

-- вчитель англійської мови – 15 годин на тиждень (з них безпосереднє здійснення освітнього процесу з вихованцями процесу з вихованцями 24 год. на тиждень)

4.4 Для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу встановлюється ненормований робочий день. Додаток №

6

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем.

4.5 При прийнятті на роботу працівника, до початку його трудової діяльності, керівник закладу освіти зобов'язується :

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором і посадовими обов'язками (під розписку), умовами оплати праці;
- визначити працівнику робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- проінформувати працівника шляхом проведення інструктажу з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці, протипожежної охорони;
- у п'ятиденний термін після початку трудової діяльності виписати працівнику трудову книжку (якщо у нього такої не було) та внести до неї відповідний запис.

4.6 Керівництво закладу освіти зобов'язується до 31 серпня поточного року переглянути, уточнити, погодити з радою трудового колективу і затвердити наказом посадові обов'язки по кожній категорії працівників.

4.7 Порядок роботи у закладі освіти, графіки змінності встановлюється Правилами внутрішнього розпорядку для працівників закладу. **Додаток**

№5

4.8 Виходячи з прийнятих тарифних ставок, встановлюються навантаження вихователям - 30 годин на тиждень (з них безпосереднє здійснення освітнього процесу з вихованцями 25 год. на тиждень) ; помічникам вихователів – 40 годин на робочий тиждень.

4.9 Робочий час встановлюється на підставі трудового розпорядку, затвердженого директором закладу дошкільної освіти і погодженого з уповноваженим трудового колективу. Для адміністрації встановлюється розпорядок роботи з 8.00 до 17.00 год. Вихідні дні – субота, неділя.

5. Час відпочинку.

Адміністрація зобов'язується:

5.1 До 31 грудня погоджувати з радою трудового колективу та затверджувати наказом і доводити до відома всіх працівників графіки щорічних основних відпусток та перелік посад для встановлення їх тривалості на кожен поточний рік. **Додаток № 6**

5.2 У разі необхідності санаторно-курортного лікування надавати працівникам протягом навчального року щорічну основну відпустку або її частини.

5.3 Надавати додаткові оплачувані відпустки:

4

– за роботу з шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць за умовами праці згідно з додатком №7).

– жінкам, які мають двоє і більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, жінкам, які усиновили дитину, одинокій матері, особі, яка взяла під опіку дитину, батьку, який виховує дитину без матері 10 календарних днів.

– працівникам за особливий характер праці згідно додатку № 8.

– працівникам з ненормованим робочим днем згідно додатку № 8.

5.5 За сімейних обставин та інших причин надавати працівникам короткочасні відпустки без збереження зарплати загальною тривалістю не більше 15 календарних днів на рік за наявності особистої заяви працівника.

5.6 Надавати відпустки без збереження заробітної плати і обов'язковому порядку за бажанням працівника:

-- матері, що має двох і більше дітей до 15 років або дитину – інваліда – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

-- пенсіонерам за віком та інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

-- особам, які одружуються – тривалістю до 10 календарних днів;

-- працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбі (чоловіка, дружини, батьків, вітчима, мачухи, дитини, братів, сестер) – тривалістю до 7 календарних днів; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів (в усіх випадках без врахування часу на проїзд);

-- працівникам для догляду за хворим, рідним по крові або шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

-- сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

5.6 За бажанням працівників, у разі їх звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору, забезпечувати право на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням.

5.7 Переносити щорічні основні відпустки з ініціативи адміністрації закладу, як виняток, на інший період тільки за письмовою згодою працівника. Надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитись на роботі закладу за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному році. Новий термін її надання встановлюється за згодою сторін. (ст.11. Закону “Про відпустки”).

5.8 Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих закладах освіти та аспірантурі:

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах освіти надаються додаткові оплачувані відпустки – не більше 40 календарних днів за навчальний рік, на період складання іспитів у вищих навчальних закладах, незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів.(ст.275)

Рада трудового колективу зобов'язується :

5.9 Здійснювати контроль за дотриманням у закладі освіти вимог Закону України “Про відпустки”.

6. Охорона праці та здоров'я.

З метою створення здорових і безпечних умов праці адміністрація зобов'язується:

Директор зобов'язується:

6. 1. Забезпечити виконання вимог щодо створення безпечних умов освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про освіту» , «Про дошкільну освіту», «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України від 26.12.2017 № 1669 «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці працівників освітнього процесу в установах і закладах освіти» та інших нормативно – правових актів.

6.2. Призначити відповідальних за організацію роботи з охорони праці, безпеки життєдіяльності в закладі освіти та визначити їх функціональні обов'язки.

6.3 Затверджувати посадові інструкції працівників з обов'язковим блоком питань з охорони праці, безпеки життєдіяльності.

6.4 Перед початком навчального року, а також періодично протягом навчального року оцінювати технічний стан обладнання та устаткування приміщень дошкільного закладу.

6.5 Організувати профілактичну роботу щодо попередження травматизму й зниження захворюваності серед здобувачів освіти та працівників закладу освіти.

6.6 Забезпечити проведення всіх видів інструктажів з охорони праці із безпеки життєдіяльності.

6.7 Організувати роботу щодо розроблення і перегляду інструкцій з охорони праці не рідше ніж один раз 5 років, а для робіт з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, - не рідше ніж на 3 роки, затвердженого наказом Комітету по нагляду за охороною соціальної політики України від 29.01.1998 № 9 (зі змінами)

6. 8 При прийнятті на роботу інформувати працівника про проходження медичного огляду та допуску до роботи. Додаток 9

6.9 У термін до 10.10. кожного року виконати заходи щодо підготовки підрозділів до роботи в осінньо-зимовий період.

6.10 Відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я у повному розмірі втраченого заробітку, а також сплачувати потерпілому (членам сім'ї та утриманцям померлого) одноразову допомогу.

Якщо у відповідності з медичним висновком у потерпілого встановлена стійка втрата працездатності, ця допомога повинна бути не менше від суми, визначеної з розрахунку середньомісячного заробітку за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності.

У разі смерті потерпілого розмір одноразової допомоги повинен бути не меншим п'ятирічного заробітку працівників його сім'ї, крім того, не меншими однорічного заробітку на кожного утриманця померлого, а також на його дитину, яка народилася після смерті.

6.11 Якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений, але не більше як на 50%. Факт наявності вини потерпілого встановлюється комісією по розслідуванню нещасного випадку.

6.12 За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, зберігати місце роботи та середню заробітну плату на весь період відновлення працездатності без визнання їх в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи.

6.13 Сприяти роботі комісії із вирішення питань загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням

6.14 Провести чергову атестацію робочих місць за умовами праці до 01.09. 2027 р

6.15 Працівники закладу зобов'язуються:

- вивчати і виконувати вимоги правил і нормативних актів з охорони праці;
- брати активну участь у створенні безпечних умов праці;
- суворо дотримуватися правил експлуатації обладнання;
- вносити пропозиції по ліквідації можливих аварійних ситуацій у ЗДО.

Рада трудового колективу зобов'язується :

1. Двічі на рік на спільному засіданні з адміністрацією розглядати стан виконання заходів даного розділу та угоди з охорони праці.

2. Здійснювати контроль за дотриманням в управлінні закону України "Про охорону праці" та інших законодавчих актів з охорони праці.

7. Сторони колективного договору домовляються що:

7.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання **обов'язків**, передбачених цим договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

7.2. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів щодо укладання Колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

7.3. Один раз на рік Сторони зобов'язуються спільно аналізувати хід виконання Колективного договору і звітувати про реалізацію взятих зобов'язань на зборах трудового колективу.

7.4. У разі не виконання положень Колективного договору з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану, недофінансування, інші об'єктивні причини) своєчасно вносити до нього відповідні зміни і доповнення у порядку, встановленому чинним законодавством.

8. Заключні положення.

8.1. Даний колективний договір укладений на 3 роки. Він вступає в дію з дня підписання і діє до укладання сторонами нового колективного договору на наступний період.

Колективний договір після його підписання, реєструється місцевим управлінням економіки та залучення інвестицій Збараської міської ради.

За 3-4 місяці до закінчення строку дії цього колективного договору за ініціативою однієї із сторін розпочинаються переговори щодо укладення нового (або продовження дії чинного) колективного договору на наступний термін.

8.2. Зміни і доповнення до колективного договору вносяться за взаємною згодою після попередніх колективних переговорів. Пропозиції щодо змін і доповнень колективного договору повинні бути аргументовані. Для врегулювання розбіжностей в ході колективного договору і контролю за виконанням колективного договору сторони використовують примирювальну процедуру передбачену ст.11 Закону України "Про колективні договори і угоди".

8.3. Контроль за виконанням цього колективного договору здійснюється сторонами, що його підписали.

8.4. Уповноважений радою трудового колективу, який підписав колективний договір, для контролю за його виконанням проводить перевірку силами

11

своїх комісій і активу, одержує у служб закладу освіти інформацію про хід і підсумки виконання колективного договору, заслуховує на своїх засіданнях службових осіб закладу про хід виконання положень і зобов'язань по договору.

Сторони взаємно і одночасно звітують про виконання цього колективного договору у липні і січні на зборах трудового колективу.

Особи, винні у невиконанні зобов'язань колективного договору притягуються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Колективний договір підписано у двох примірниках:

**Директор Збараського
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 «Сонечко»
Збараської міської ради
Лариса Галіяш**



М.П.
„29” серпня 2025 р.

**Уповноважений радою
трудового колективу**

Ірина Веселович

„29” серпня 2025 р.

ПЕРЕЛІК**Робіт**

з важкими і шкідливими умовами праці, при встановленні яких здійснюється підвищена оплата.


№ п/п	Види робіт, професій з несприятливими умовами праці	Розмір доплати в % до тарифної ставки (максимальний)
1	Робота біля гарячих плит	12 %
2	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	12 %
3	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	12 %
4	Помічники вихователів	10 %
5	Підсобний робітник харчоблоку.	10 %

Директор Збаразького
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 «Сонечко»
Збаразької міської ради



Лариса Галіаш

Уповноважений радою
трудового колективу



Ірина Веселович

ПОЛОЖЕННЯ

про щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам Збарзького закладу дошкільної освіти (ясла – садка) № 3 «Сонечко» Збарзької міської ради

1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту», Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2006 р. № 898 та даного Положення.

2. Розмір винагороди для кожного педагогічного працівника визначається керівником освітнього закладу, для керівника закладу – відділом освіти.

3. При визначенні розміру винагороди враховується:

- сумлінна праця, зразкове виконання службових чи посадових обов'язків, виконання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- самоосвіта, підвищення свого фахового чи управлінського рівня;
- прояв творчої ініціативи, впровадження передового педагогічного досвіду;
- досягнення успіхів у навчанні та вихованні дітей, участь у районних конкурсах, оглядах тощо;
- організація роботи щодо зміцнення, збереження та використання навчально-матеріальної бази та технічних засобів навчання, оформлення кабінетів, виготовлення наочності;
- проведення відкритих занять, робота з батьками;
- організація роботи щодо створення належних умов праці, додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму;

4. Правила виплати грошової винагороди:

4.1 Щорічна грошова винагорода надається відповідно до Положення, яке розробляється і затверджується керівником освітньо-виховного закладу, установи за погодженням з уповноваженим радою трудового колективу на основі даного Положення;

4.2 Щорічна грошова винагорода видається на підставі наказу керівника навчально-виховного закладу, установи, а керівникам - на підставі наказу управління освіт.;

4.3 Щорічна грошова винагорода керівникам навчальних закладів чи методичних установ, які працюють на умовах контракту, надається незалежно від умов, визначених у контракті;

4.4 Розмір грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу(ставки заробітної плати) з урахуванням підвищення;

4.5 Обов'язковою умовою надання грошової винагороди є відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни, дисциплінарних стягнень безпосередньо.

5. Прикінцеві положення:


5.1 Дане Положення про надання грошової винагороди працівникам освітніх закладів, установ поширюється на педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх та інших навчальних закладів системи загальної середньої освіти, позашкільних установ районного методичного кабінету, крім тих, які працюють в навчально-виховному закладі чи методичній установі за сумісництвом;

5.2 Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом освітнього закладу .

**Директор Збараського
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 « Сонечко»
Збараської міської ради**


Лариса Галіяш

**Уповноважений радою
трудового колективу**


Ірина Веселович

**Положення
про порядок преміювання працівників
Збаразького дошкільного закладу(ясла – садка) №3 « Сонечко»
Збаразької міської ради**

Дане Положення розроблено і вводиться в дію у відповідності до Закону України «Про освіту», наказу Міністерства освіти і науки України від 25.10.2005 року № 614 «Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року № 557» , з метою підвищення професійної підготовки та матеріальної зацікавленості працівників, всебічного розвитку творчої ініціативи, використання передових методів навчання і виховання, зміцнення матеріально-технічної бази, дотримання кошторисно-штатної дисципліни та виконання планів фінансово-господарської діяльності.

Премії призначаються:

Педагогічним працівникам, спеціалістам та робітникам за:

- успішну організацію навчально-виховного процесу;
- участь в конкурсах педагогічної майстерності ;
- активне проведення фізкультурно-масової роботи;
- дотримання норм і вимог охорони праці та техніки безпеки;
- здійснення оздоровчих заходів, забезпечення виконання санітарних правил та особистої гігієни учнів, забезпечення висококалорійного харчування учнів;
- збереження будівель, споруд та агрегатів;
- дотримання кошторисно-штатної дисципліни;
- своєчасну та якісну підготовку ЗДО до нового навчального року, високу професійну майстерність та інші ефективні показники.

Преміювання працівників може проводитись з нагоди ювілейних дат та державних і релігійних свят, за неухильне виконання своїх посадових обов'язків.

Розмір премій працівникам може бути знижений або повністю не виплачений за такі порушення:

- невиконання навчального плану, програми з вини працівника;

- недотримання працівниками правил охорони праці, техніки безпеки та протипожежних заходів;
- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- у разі застосування до працівника дисциплінарного стягнення.

Позбавлення або зниження розміру премії оформляється наказом керівника з обов'язковим зазначенням причини.

Премії виплачуються в межах фонду оплати праці, за рахунок економії фонду оплати праці. Розмір премії не обмежується.

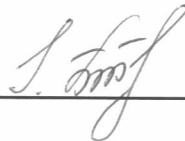
Нарахування та виплату премії здійснює централізована бухгалтерія управління освіти, молоді та спорту Збараської міської ради згідно наказу керівника та за погодженням з радою трудового колективу.

**Директор Збараського
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 « Сонечко»
Збараської міської ради**



Лариса Галіяш

**Уповноважений радою
трудового колективу**



Ірина Веселович

Перелік
професій і посад з ненормованим робочим днем

№ п/п	Назва посади, професії
1.	Директор ЗДО
2.	Завідувач господарством ЗДО

**Директор Збараського
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 « Сонечко»
Збараської міської ради**



Лариса Галіяш

**Уповноважений радою
трудового колективу**



Ірина Веселович

**Внутрішній трудовий розпорядок для працівників Збараського закладу дошкільної освіти (ясла – садка) №3 « Сонечко»
Збараської міської ради та їх основні обов'язки.**

Працівники зобов'язані :

- I. Працювати чесно і добросовісно, чітко виконувати посадові та функціональні обов'язки.
- II. Дотримувати графік робочого часу закладу дошкільної освіти.
- III. Дотримуватися дисципліни праці і виконувати правила внутрішнього розпорядку:

№ з/п	Посада	Тижневе навантаження	Методична робота	Освітній процес з дітьми	Години роботи на день	Перерва	Примітки
1	Директор ЗДО	35 год.			7	1 год	
2	Вихователь-методист	35 год.			7	0,5 год	
3	Вихователь	30год	5 год	25год	5/1		
4	Асистент вихователя	35 год	5 год	25 год	5/1		
5	Музичний керівник	30 год	6 год	24 год	4,8/1,2	2год	
6	Практичний психолог	30 год	10 год	20 год	5/2		
7	Вчитель англійської мови (0,5ст)	15 год	6 год	9 год	1,8/1,2		
8	Керівник гуртка (0,5ст)	15 год	6 год	9 год	1,8/1,2		
9	Старша медична сестра	40 год			8	0,5год	
10	Старша медична з дієтичного харчування (0,25ст)	10 год			2		
11	Завідувач господарством	40			8	0,5 год	
12	Комірник (0,25 ст)	10			2		
13	Помічник	40			8	1 год	

	вихователя						
14	Кухар	40			8	1 год	
15	Кухар	40			8	1 год	
16	Підсобний робітник кухні	40			8	1 год	
17	Костельна	20			4		
18	Оператор пральних машин	40			8	1 год	
19	Двірник	40			8	1 год	
20	Сторож	40			8		Нічні години
21	Робітник з комплексного обслуговування і ремонту будинків, споруд і обладнання	20			4		
22	Оператор паливної (0,5ст)	20			4		
23	Сезонний оператор паливної	40			8		
24	Прибиральниця службових приміщень	20			4		
25	Електромонтер з комплексного обслуговування електроустаткуван ня	20			4		

IV. В робочий час не займатися сторонніми справами, не відлучатися з робочого місця.

V. Своєчасно, чітко виконувати розпорядження адміністрації.

VI. Своєчасно проходити медичне обстеження .

VII. Березти власність майна та обладнання закладу, енергоносії.

VIII. Бути уважним до дітей, ввічливим із співпрацівниками та батьками.

IX. Під час сигналу “ Повітряна тривога» дотримуватися алгоритму дій.

Забороняється:

- I. Груповому персоналу залишати трудове місце до приходу своєї зміни.
- II. Змінювати на свій розсуд графік роботи.
- III. Залишати дітей без нагляду.
- IV. Стороннім особам бути присутніми в групах без дозволу директора або старшої медичної сестри.

**Директор Збараського
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 « Сонечко»
Збараської міської ради**



Лариса Галіяш

**Уповноважений радою
трудового колективу**



Ірина Веселович

ПЕРЕЛІК

посад працюючих для встановлення тривалості щорічних відпусток

№ п/п	Назва посади	К-ть календарних днів
1.	Педпрацівники : - директор - вихователі, - музичний керівник - практичний психолог - вихователь – методист	56 56 56 56 56
2.	Помічники вихователів	28
3.	Старша медична сестра	24
4.	Завідувач господарством	24
5.	Костелянка	24
6.	Кухар	24
7.	Підсобний робітник кухні	24
8.	Машиніст із прання та ремонту спецодягу	24
9.	Двірник	24
10.	Сторож	24
11.	Робітник по обслуговуванню	24
12.	Прибиральниця службових приміщень	24
13.	Оператор паливної	24

Директор Збарзького
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 « Сонечко»
Збарзької міської ради



Лариса Галіяш

Уповноважений радою
трудового колективу



Ірина Веселович

ПЕРЕЛІК

Професій, посад працівників, яким надається щорічна додаткова відпустка за шкідливість і важкі умови праці (за результатами атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівників в цих умовах)

№ П/п	Назва професій, посада	Тривалість додаткової відпустки	Загальна тривалість щорічної відпустки
1	Кухар, який працює біля гарячих плит	4 к.д.	28 к.д.
2	Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни)	3 к.д.	27 к.д.

**Директор Збарзького
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 « Сонечко»
Збарзької міської ради**


Лариса Галіяш

**Уповноважений радою
трудового колективу**


Ірина Веселович

Перелік

**професій і посад з неформованим робочим днем та тривалістю
додаткової щорічної основної відпустки**

№ п/п	Назва посади, професії	Тривалість додаткової відпустки	Загальна тривалість щорічної відпустки
1.	Директор ЗДО	7 к.д	63 к.д
2.	Завідувач господарства ЗДО	6 к.д	30 к.д

Перелік

**професій і посад які дають право на відпустку за особливий
характер праці**

№ п/п	Назва посади, професії	Тривалість додаткової відпустки	Загальна тривалість щорічної відпустки
1.	Старша медична сестра	7 к.д.	31 к.д
2.	Практичний психолог	7 к.д.	63 к.д

**Директор Збаразького
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 « Сонечко»
Збаразької міської ради**



Лариса Галіяш

**Уповноважений радою
трудового колективу**



Ірина Веселович

ПЕРСОНАЛ

Посад, які підлягають медичному огляду


№ п/п	Посада	Термін проведення медичного огляду
1	директор	При прийнятті на роботу та 1 рази в рік.
2	вихователь - методист	
3	вихователь	
4	асистент вихователя	
5	практичний психолог	
6	музичний керівник,	
7	помічник вихователя	
8	Кухар	
9	підсобний роб. кухні	
10	машиніст із прання та ремонту спецодягу	
11	костеляна	
12	завідувач господарством	
13	старша мед.сестра	
14	прибиральниця службових приміщень, двірник	
15	роб. по обслуговуванню	
16	оператор паливної	
17	Сторож	
18	Двірник	

Директор Збараського
закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 «Сонечко»
Збараської міської ради



Лариса Галіяш

Уповноважений радою
трудового колективу



Ірина Веселович

25

ПРОТОКОЛ №2

загальних зборів трудового колективу
Збараського закладу дошкільної освіти
(ясла – садка) №3 «Сонечко» Збараської міської ради

29 серпня 2025 року

м. Збараж

Голова зборів: Галіяш Лариса Миколаївна – директор ЗДО

Секретар: Гриців Анна Ярославівна – вихователь

Присутні : 31 чоловік

Порядок денний:

Обговорення колективного договору та його додатків.

Слухали: Ларису Галіяш – директора ЗДО, яка ознайомила присутніх із новою редакцією колективного договору та змінами додатків до нього.

Вирішили:

Продовжити обговорення колективного договору на наступних зборах трудового колективу, а саме Додаток №5 та Додаток №6

Голова зборів

 Лариса Галіяш

Секретар

 Анна Гриців

26

**ЗБАРАЗЬКИЙ ЗАКЛАД ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ
(ЯСЛА – САДОК) №3 «СОНЕЧКО»
ЗБАРАЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ**
вул. Грушевського 24, м. Збарж Тернопільської обл., 47302, тел. 2 – 15 – 45
e-mail: sonechok3zbarazh@gmail.com

29 серпня 2025 року

НАКАЗ
м. Збарж

№ 54-од

*Про розроблення
колективного договору*

Відповідно до Закону України “Про колективні договори та угоди” із змінами наказую:

1. Розпочати колективні переговори щодо укладення колективного договору між адміністрацією Збараського закладу дошкільної освіти (ясла – садка) №3 «Сонечко» Збараської міської ради і трудовим колективом та проект колективного договору розглянути на загальних зборах трудового колективу.

2. Контроль за виконанням даного наказу залишаю за собою.



Лариса Галіяш

Прокурсировано
і проінспектовано
26 (двадцять шість)
аркушів

Директор: *[Signature]*
П. П. [Signature]

