

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Представник трудового колективу

Консультант

 Оксана РОМАНІВ

« » 2025 р.



Від роботодавця:

директор ЦПРПП

Світлана БАГРІЙ

« » 2025 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ РОГАТИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ»

на 2026-2030 роки

Схвалений на зборах

трудового колективу

від «26» зрудня 2025 р.

протокол № 2

м. Рогатин

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ РОГАТИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ»

на 2026-2030 роки

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Мета укладання даного договору

1.1.1. Даний договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і власників з питань, що є предметом цього договору.

1.1.2. Положення і норми договору розроблені на основі чинного законодавства України, а саме: Кодексу законів про працю України, Закону України “Про колективні договори і угоди”, Законів “Про охорону праці”, “Про відпустки”, “Про освіту”, «Про повну загальну середню освіту», інших нормативних актів.

1.1.3. Договір містить узгоджені зобов'язання сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи та здійснення комплексу заходів для реалізації соціально-економічних, професійних, правових гарантій працівників КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Рогатинської міської ради Івано-Франківської області (далі - Центр).

1.2. Сторони договору та їх повноваження

1.2.1. З метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів, забезпечення соціальної захищеності працівників Центру, уповноважена особа директор Центру, з одного боку та голова трудового колективу Центру, з іншого боку, надалі іменовані Сторони, уклали цей Колективний договір про наступні взаємні зобов'язання:

1.2.2. Сторони визнають взаємні повноваження і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва та рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості в проведенні переговорів щодо укладання договору, внесення

зміни і доповнень до нього, вирішення всіх питань, що є предметом цього договору.

1.2.3. Сторони оперативно вживатимуть заходів для уникнення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) в ході реалізації зобов'язань і положень договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення переговорів і примирних процесів відповідно до законодавства.

1.3. Сфера дії договору

1.3.1. Дія даного договору поширюється на всіх працівників Центру, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали договір і є обов'язковою для виконання керівником і трудовим колективом.

1.3.2. Договір встановлює для працівників мінімальні соціальні гарантії згідно законодавства, які не можуть бути нижче встановлених законодавством і змінені в колективних договорах в бік погіршення. На підставі ст. 9-1 КЗпП України вони можуть бути розширені за рахунок економії фонду заробітної плати, спонсорських коштів, власних коштів шляхом включення узгоджених положень в колективні договори.

1.3.3. Жодна із сторін протягом дії договору не може в односторонньому порядку призупиняти виконання прийнятих зобов'язань за договором.

1.3.4. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Генеральної угоди,

вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії договору - тільки після переговорів сторін у встановленому порядку. Рішення щодо них приймаються за згодою сторін у 10- денний термін.

1.4. Термін дії договору та набуття їм чинності

1.4.1. Договір укладено на 2026-2030 роки, він набирає чинності з моменту підписання його сторонами і діє до укладання нового договору.

1.4.2. Сторони розпочинають переговори з укладання нового договору не раніше,

як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору.

1.4.3. Сторона власника у п'ятиденний термін з дня підписання договору (або змін) подає його на повідомну реєстрацію Виконавчому комітету Рогатинської міської ради та через 14 днів з дня його реєстрації забезпечує доведення змісту договору до працівників.

II. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1 Керівництво зобов'язується:

2.1.1. Привести у відповідність з чинним законодавством Типові правила внутрішнього розпорядку для Центру:

2.1.2. Забезпечити дотримання на місцях:

встановлення чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників;

нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

Забезпечити контроль за:

застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках і порядку, передбачених чинним законодавством;

наданням працівникам щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

2.1.3. Забезпечити дотримання у Центрі законодавства про оплату праці.

2.1.4. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

2.1.5. Вживати заходів для недопущення в Центрі масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотка чисельності працівників впродовж календарного року).

2.1.6. Рішення про зміни в організації праці, реорганізації, перепрофілюванні установи, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів з трудовим колективом у встановлені законодавством терміни.

2.1.7. У разі виникнення необхідності вивільнення працівників на підставі ч. 1

ст.40 КЗпП України:

- здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці;
- повідомляти працівників про звільнення під підпис не пізніше ніж як за 2 місяці до запланованих.

2.1.8. Адміністрація зобов'язана забезпечити збереження державного майна, яке належить Центру.

2.1.9. Затверджувати директором Центру посадові обов'язки працівників за погодженням з трудовим колективом або представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

2.2. *Трудовий колектив зобов'язується:*

- сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в установі.
- утримуватись від організації страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку;
- проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників Центру до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань з організацій, установ галузі.

2.2.1. Організувати надання допомоги трудовим колективом або представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом по установі:

- формуванні структури колективного договору, угод на базі чинного законодавства, Галузевої та обласної угод з включенням в сферу колективно - договірною регулювання питань заробітної плати, гарантій і компенсацій, охорони та умов праці;
- плануванні професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та атестації педагогічних кадрів.

2.2.2. Надавати працівникам безкоштовну юридичну консультацію в оформленні матеріалів в органи по розгляду трудових спорів, представляти їх інтереси в судових та державних органах. Повідомляти про всі факти порушень

законодавства державну інспекцію праці. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні трудового законодавства.

2.2.3. Розробляти пропозиції до органів законодавчої, виконавчої влади з питань соціального захисту працівників Центру.

III. Виробничі та трудові відносини

3.1.1 Жоден трудовий договір (контракт), що укладається Центром з працівниками, не може суперечити цьому Колективному договору таким чином, щоб, у порівнянні з останнім, права та інтереси працівників у трудовому договорі (контракті) були якимось чином обмежені. У випадку виникнення такого протиріччя, відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються недійсними.

3.1.2. Керівництво Центру зобов'язане передбачити у трудовому договорі (контракті), або розробити та затвердити для кожного працівника його функціональні обов'язки, ознайомити його з ними та вимагати їх виконання. У цих функціональних обов'язках чи у трудовому договорі (контракті) може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого тільки у випадках тимчасової відсутності останнього у зв'язку з хворобою, відпусткою або з інших поважних причин, при цьому такі обов'язки можуть покладатися на іншого працівника тільки за додаткову плату (доплата за суміщення професій (посад) та з урахуванням професійної підготовки та зайнятості при виконанні безпосередніх обов'язків.

3.1.3. Кожен працівник зобов'язаний працювати чесно та сумлінно, дотримуватись дисципліни праці, своєчасно та точно виконувати розпорядження адміністрації, дотримуватись трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна бюджетної установи, на прохання адміністрації бюджетної установи негайно надавати звіти про виконання своїх безпосередніх обов'язків.

3.1.4. За ініціативою адміністрації установи, трудовий договір з працівником може бути розірваний у випадку змін в організації виробництва і праці, при

скороченні чисельності або штату працівників. У цих випадках вони персонально попереджаються адміністрацією про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці. При цьому бюджетна установа пропонує працівнику іншу роботу за спеціальністю, а у випадку неможливості цього або при відмові працівника від неї, останній працевлаштовується самостійно. Водночас адміністрація бюджетної установи доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці. При звільненні працівника з зазначеної у цьому пункті підстави, йому виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Розірвання трудового договору з працівником з ініціативи адміністрації можливе і в інших випадках, передбачених чинним законодавством.

3.1.5. Розірвання трудового договору: працівником за ініціативою адміністрації допускається тільки після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

3.1.6. Відсторонення працівників від роботи допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

3.1.7. Керівництво при запровадженні нових, або зміні діючих умов оплати праці в бік погіршення, або при зміні інших істотних умов праці, зобов'язана повідомити працівника не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження або зміни.

3.2. Керівництво установи зобов'язується:

- сприяти ефективній діяльності Центру, виходячи із фактичних обсягів фінансування галузі, бюджету та раціональному використанню позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи та поліпшення становища їх працівників;

- сприяти розвитку і зміцненню матеріально-технічної бази, створенню оптимальних умов для організації робочого процесу;

-здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п.1 ст.40 КЗпП України.

3.2.1. Трудові відносини між адміністрацією та працівниками установи будуються на підставі чинного законодавства України та цього договору.

3.2.2. Кожен новоприйнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами цього договору і Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

3.2.3. Працевлаштування інвалідів здійснюється у відповідності до чинного законодавства України.

IV. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1. Керівництво та трудовий колектив домовилися:

4.1.1. Для нормування праці працівників використовувати діючі Галузеві, Міжгалузеві місцеві норми і нормативи та Правила внутрішнього трудового розпорядку Центру (Додаток 1).

4.1.2. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні за місцем роботи у грошовій одиниці України 15 (п'ятнадцятого) та 30 (тридцятого) числа кожного місяця. У випадку якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ч. 2 ст. 115 КЗпП України). Заробітна плата працівнику за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч. 3 ст. 115 КЗпП України). Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

4.1.3. Мінімальна заробітна плата не може бути нижче мінімального рівня, встановленого чинним законодавством України. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, осіб, які навчаються, відповідно до чинного законодавства у зв'язку із змінами цін і тарифів на споживчі товари та послуги.

4.1.4. Відомості про оплату праці працівника надаються будь-яким органам чи

особам лише у випадках, передбачених чинним законодавством України, або за згодою чи на вимогу працівника (ст. 31 Закону України "Про оплату праці" №108/95-ВР від 24.03.1995р.).

4.1.5. При укладанні трудового договору (контракту), адміністрація підприємства доводить до відома працівника розмір, порядок і терміни виплати заробітної плати, умови, згідно з якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.

4.1.6. Положення про оплату праці, що діє в Центрі, наведено у **Додатку №2**.

4.1.7. Заробітна плата працівників Центру складається з посадових окладів, доплат, надбавок за вислугу років та інших надбавок (**Додаток №2**).

4.1.8. Посадові розряди, штатні посади встановлюються залежно від освіти та атестації працівників (**Додаток № 2**).

Доплати та надбавки проводяться відповідно з **Додатком №2**.

Надбавка за вислугу років виплачується щомісячно у відсотках до посадового окладу з урахуванням доплат за категорію і залежно від стажу педагогічної роботи (**Додаток №2**).

4.1.9. Працівникам у межах затвердженого фонду оплати праці можуть встановлюватись надбавки за високі досягнення у праці або виконання особливо важливої роботи у розмірі до 50 відсотків (включно) посадового окладу з урахуванням надбавки за категорію та вислугу років.

4.1.10. Премія працівникам установи нараховується у відповідно до Положення про преміювання працівників Центру (**Додаток № 3**).

4.1.11. За суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлювати доплату до 50% за тарифними ставками і окладами суміщуваних працівників.

4.1.12. Не приймати в односторонньому порядку рішень, які змінюють встановлені у колективному договорі умови праці.

4.1.13. Проводити індексацію заробітної плати згідно діючого законодавства.

4.1.14. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також у надурочний час, оплачується у подвійному

розмірі.

4.1.15. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу ст. 102/1 КЗпП України.

4.1.16. Оплата відпусток проводиться відповідно до чинного законодавства України.

4.1.17. Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до чинного законодавства України у розмірі середнього заробітку або середньої заробітної плати.

4.1.18. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). За 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 України.

4.1.19. Режим виконання організаційної, методичної, наукової роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, планами науково-дослідних робіт, програмами, індивідуальними планами робіт.

V. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ І ПІЛЬГ

5.1. Керівництво та трудовий колектив зобов'язуються:

5.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам гарантій, передбачених чинним законодавством.

5.1.2. Забезпечити вирішення питання щодо проведення попереднього обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників Центру.

5.1.3. Працівникам надаються гарантії, компенсації та пільги при службових відрядженнях, при переїзді на роботу в іншу місцевість та в інших випадках, передбачених чинним законодавством України.

5.1.4. При фінансових можливостях та наявності економії фонду оплати праці бюджетна установа надає наступні соціальні пільги:- виділення коштів на оплату ритуальних послуг у випадку смерті працівника, близьких родичів

працівника (дружини, чоловіка, батьків, дітей).

Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установи, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

5.1.5. При економії фонду оплати праці, Центр надає працівникам наступні заохочувальні та компенсаційні виплати (Додаток № 3; Додаток №5):

- винагорода за підсумками роботи за рік;
- премії та компенсації за положеннями;
- одноразові заохочення (наприклад, заохочення деяких працівників за виконання особливо важливих завдань, заохочення до ювілейних і пам'ятних дат, дням народження у грошовій формі);
- оплата додатково наданих (понад передбачених законодавством) відпусток: -
- один день відгулу у день народження працівника (Додаток №7).

5.1.6. З метою оздоровлення працівників Центру виплачуються оздоровчі виплати до календарної щорічної відпустки у розмірі місячного посадового окладу.

5.1.7. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та науково-педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу (Додаток №6);
- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.
- надання педагогічним працівникам матеріальної допомоги на оздоровлення, у сумі одного посадового окладу на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року (Додаток №3).

5.1.8. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально - побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до ч.8 ст.61 Закону України „ Про освіту” від 05.09.2017 №2145.

5.1.9. Керівництво установи зобов'язується за власний рахунок проводити медичні огляди працівників, які передбачені чинним законодавством.

5.1.10. Керівництво установи гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів та явки у державні органи за викликами (повістками), без проведення будь-яких відрахувань із заробітної плати чи інших дисциплінарних санкцій.

5.1.11. Забезпечувати працівників безкоштовно канцелярією, згідно з діючими нормативами.

5.1.12. Установа гарантує свободу організації і діяльності трудового колективу, проведення у неробочий час загальних зборів трудового колективу.

5.1.13. Перераховувати своєчасно та у повному обсязі внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженнями та похованням, пенсійне, зайнятості від нещасних випадків.

5.1.14. Забезпечити збереження архівних документів, згідно з якими здійснюється оформлення пенсій, інвалідності, отримання пільг і компенсацій, визначених законодавством.

VI. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ і ВІДПОЧИНКУ

6.1. Керівництво та трудовий колектив домовилися:

6.1.1. Проводити прийняття на роботу нових працівників у випадку забезпечення повної зайнятості працюючих у відповідності з вимогами Закону України „Про освіту” та КЗпП України.

6.1.2. Жодного працівника Центру не звільняти з роботи по ініціативі адміністрації без вагомих підстав і попередньої згоди трудового колективу, крім випадків, передбачених законодавством України.

6.1.3. Норма робочого часу тривалістю 40 годин на тиждень поширюється на всіх працівників Центру, крім тих, для кого чинним законодавством України передбачена скорочена тривалість робочого часу.

6.1.4. Час початку та закінчення роботи, час перерви, умови приймання на роботу та звільнення передбачаються у Правилах внутрішнього трудового розпорядку (Додаток №1).

6.1.5. Адміністрація у відповідності з розпорядженням засновника для створення кращих умов для відпочинку може переносити день відпочинку на другий день для з'єднання з найближчим святковим днем.

6.1.6. Напередодні святкових днів скорочувати робочий день на одну годину (ст. 53 КЗпП України).

6.1.7. Загальними вихідними днями є субота та неділя.

6.1.8. Встановити для всіх членів трудового колективу щорічну оплачувану відпустку за відпрацьований рік з виплатою матеріальної допомоги на оздоровлення.

6.1.9. Тривалість щорічної відпустки для працівників Центру встановлюється не менше ніж - 42 календарних дні (у відповідності до ст. 6 Закону України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 09.05.2021 р., зі змінами та доповненнями) за відпрацьований рік.

6.1.10. Для працівників із ненормованим робочим днем встановити додаткову оплачувану відпустку тривалістю 7 календарних днів відповідно переліку (Додаток 8).

6.1.11. Жінкам, які мають 2-х і більше дітей у віці до 15 років чи дитину-інваліда, або, яка усиновила дитину, одинокій матері, батькові, що виховує

дитину без матері (в тому числі і в випадку тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, та жінці, яка не перебуває в шлюбі і у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, що виховує дитину без батька (в тому числі і розлучена жінка, яка виховує дитину без батька незважаючи на факт отримання аліментів, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена) надати додаткові оплачувані відпустки тривалістю 10 календарних днів не враховуючи святкові і неробочі дні (ст.73 КЗпП України). Згідно Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно відпусток” від 22.10.2004 року № 2128-4 та листа Міністерства праці і соціальної політики України від 20.04.2005 року №36-152.

6.1.12. За рішенням директора Центру та за згодою працівника, робітники можуть бути відкликані із щорічної відпустки або додаткової відпустки лише для відведення стихійного лиха, нещасних випадків, загибелі або псування майна установи з додержанням вимог, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

6.1.13. Щорічні відпустки надавати працівникам у порядку передбаченому ст.10 Закону України «Про відпустки».

6.1.14. Щорічна відпустка за ініціативою директора, згідно графіку надання відпусток, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за поведженням з трудовим колективом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 14 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки, новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і керівником Центру.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд.

6.1.15. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівникам до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

6.1.16. За бажанням працівника відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки» частина щорічної відпустки може замінюється грошовою компенсацією за умови фактичного використання працівником 24 календарні дні щорічної відпустки за кожен попередній робочий рік.

6.1.17. Працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою або заочною формою навчання, надавати додаткові оплачувані відпустки:

- на період установчих занять, виконання лабораторних робіт;
 - здачі заліків та екзаменів;
- 1) для осіб, які навчаються на 1-2 курсах у вищих навчальних закладах:
- 1-2 рівня акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів;
 - 3-4 рівня акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів;
 - незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання - 30 календарних днів;
- 2) на період установчих занять, виконання лабораторних робіт, здачі заліків і екзаменів:
- для осіб, які навчаються на 3-му і подальших курсах у вищих навчальних закладах 1-2 рівня акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів;
 - 3-4 рівня акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів;
 - незалежно від рівня акредитації за заочною формою навчання - 40 календарних днів.
- 3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах

навчання незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів.

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою або заочною формою навчання 1-2 рівня акредитації - 2 місяці, а у вищих навчальних закладах 3-4 рівня акредитації - 4 місяці.

6.1.18. Графік чергових щорічних відпусток затверджується адміністрацією до 1 лютого поточного року, для чого не пізніше 15 січня надається трудовому колективу для узгодження. При визначенні черговості відпусток враховуються сімейні й інші особисті обставини кожного працівника. Перелік категорій працівників, що мають право на надання відпустки у зручний для них час, визначений ст. 10 Закону України «Про відпустки» №504/96-ВР від 09.05.2021 р., зі змінами та доповненнями (Додаток №4).

6.1.19. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику Центру може бути надана відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та адміністрацією установи, але не більше 15 календарних днів на рік (ч.2 ст.84 КЗпП України).

6.1.20. У разі звільнення працівника, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей.

6.1.21. У разі переведення на роботу в іншу установу - грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована нарахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні ст.24 Закону України «Про відпустки»

6.1.22. Робітники не мають права без дозволу керівництва знаходитись в приміщенні Центру в неробочий час з причин, не пов'язаних з роботою; а також запрошувати туди інших осіб.

6.1.23. Окремим працівникам Центру за узгодженням з адміністрацією установи може бути встановлений гнучкий графік роботи.

6.2 Керівництво зобов'язується:

6.2.1. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо гарантованих норм робочого часу для всіх категорій працівників.

6.2.2. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням із трудовим колективом або представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

6.2.3. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці.

6.2.4. Забезпечити додержання чинного законодавства щодо надання щорічної основної відпустки у порядку, затвердженому Кабміном України для працівників освітніх установ:

- з письмовим попередженням про початок відпустки не пізніше, ніж 2 тижні;

- дозволити поділ відпустки за бажанням працівника при умові, що безперервна її частина не менше 14 календарних днів;

- за бажанням працівника виплачувати грошову компенсацію за частину невикористаної відпустки при умові, що тривалість фактично наданих працівникові щорічної і додаткової відпусток не менше, ніж 24 календарних дні;

- надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, щорічну основну відпустку повної тривалості;

- відкликання працівника із основної щорічної відпустки здійснювати лише за його згодою і у випадках, передбачених ст.12 Закону України "Про відпустки".

- надавати оплачувану відпустку (або її частину) працівникам протягом року у зв'язку із необхідністю санаторно-курортного лікування згідно Постанови Кабмін}' №346.

- надавати працівникам додаткові відпустки у зв'язку із навчанням у порядку і на умовах, передбачених законодавством.

- надавати додаткові оплачувані відпустки за особливий характер праці (ст.8 Закону України "Про відпустки ") а саме працівникам з ненормованим робочим днем згідно «Переліку посад працівників з

ненормованим робочим днем, яким надається додаткова оплата вальні відпустки тривалістю 7 календарних днів» (Додаток № 8).

- надавати певній категорії працівників соціальні відпустки згідно Закону України "Провідпустки" ст. 17, 18, 19, 20.

6.2.5. Відпустки без збереження заробітної плати надавати за бажанням працівника згідно переліку обставин ст. 25, 26 Закону "Про відпустки".

VII. УМОВИ Й ОХОРОНА ПРАЦІ

7. Керівництво та трудовий колектив зобов'язуються:

7.1.1. Забезпечення безпеки умов праці є обов'язком адміністрації установи, що організує умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, устаткування, інших засобів, наявність засобів захисту у суворій відповідності до вимог правил з охорони праці, угоди та комплексних заходів з охорони праці до даного колективного договору (Додаток №9, Додаток №12).

7.1.2. Працівники мають право відмовитися від дорученої роботи, при якій створюється ситуація, небезпечна для їх життя і здоров'я, а також для життя і здоров'я інших людей та навколишнього середовища, чи якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами) або посадовими обов'язками.

7.1.3. Працівники зобов'язані знати та виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, правил поведінки з комп'ютерами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами, користуватися засобами індивідуального та колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди відповідно до вимог чинного законодавства України.

7.1.4. Відшкодування шкоди, заподіяної працівнику внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі його смерті, що сталися внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків на умовах та у порядку, передбаченому Законом України № 1105-XIV від 23.09.1999 р. "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку

на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", з наступними змінами та доповненнями. (Додаток 10)

7.1.5. Диплома по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім'ї), вагітності та пологах, при народженні дитини та по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на поховання виплачується Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності на умовах та у порядку, передбаченому Законом України № 2240-III від 18.11.2001р. "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" з наступними змінами та доповненнями.

7.1.6. Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини адміністрації, а також унаслідок порушення потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці, розмір одноразової допомоги підлягає зменшенню на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

7.1.7. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування (розпорядження) транспортні засоби, техніку й інше майно Центру тільки у службових цілях.

22 Керівництво зобов'язується:

- домігтися повного виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці", Наказу Міносвіти і науки України № 563 від 01.08.2001р;

- розробляти, за погодженням з трудовим колективом і контролювати виконання комплексу заходів з охорони праці і техніки безпеки щодо створення здорових, безпечних умов праці відповідно до вимог Закону України "Про охорону праці", "Про пожежну безпеку", "Про дорожній рух", "Про цивільну оборону України";

- систематично організовувати навчання і перевірку знань відповідальних осіб Центру з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності (1 раз на 3 роки);

- проводити організаційну роботу щодо забезпечення нормативними і

- законодавчими матеріалами та зразками документації з питань охорони праці;
- домагатись достатнього і вчасного фінансування для забезпечення проходження планових медичних оглядів працівників закладів освіти.
 - забезпечувати виконання рекомендацій і висновків медичних комісій за результатами огляду працівників;
 - проводити спільно з трудовим колективом та представниками Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків;
 - здійснювати відповідальними спеціалістами систематичний аналіз нещасних випадків за основними факторами і причинами з метою запобігання виробничого травматизму. Вносити на обговорення колегій і нарад стан безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності.
 - щорічно заслуховувати на засіданнях колегії за участю трудового колективу сторони питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності;
 - проводити спільний контроль за виконанням заходів з охорони праці, передбачених Законом України "Про охорону праці" та колективними договорами з питань охорони праці;
 - домагатись фінансування на заходи по охороні праці не менше, ніж 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

VIII. УМОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ І ВСТАНОВЛЕННЯ МІЖПОСАДОВИХ ВІДНОСИН В ОПЛАТІ ПРАЦІ

8.1. Міжпосадові відносини в оплаті праці, розмір посадових окладів, а також умови регулювання фонду оплати праці у відповідності до ст.6 Закону України «Про оплату праці» №108/95-ВР від 24.03.1995 р., з наступними змінами та доповненнями, встановлюються штатним розкладом, тарифікаційними списками, а також Положенням про оплату праці.

Штатний розпис Центру

№з/п	Назва посади	Кількість штатних одиниць
1	Директор	1
2	Консультант	2
3	Психолог-консультант	1
4	Бухгалтер	0,75
5	Прибиральник службових приміщень	0,25
	Усього	5.0

ІХ. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Сторони домовилися про наступне з метою подальшого розвитку соціального партнерства:

9.1.1 Своєчасно доводити до відома комітетів (рад) трудового колективу зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

9.1.2 Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту, безпосередньо в трудових колективах.

9.1.3 Сприяти реалізації права трудового колективу або представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

9.1.4 Сприяти підготовці і прийняттю розпоряджень, рішень сесії, наказів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти. Вносити пропозиції щодо соціально-трудової сфери.

9.1.5. Представники Центру обрані і уповноважені трудовим колективом брати участь в заходах трудового колективу, які спрямовані на захист трудових, соціально- економічних прав працівників та осіб, які навчаються.

X. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

10.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання зобов'язань, передбачених цим Колективним договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України. До дисциплінарної відповідальності як посадові особи, так і працівники Центру, можуть бути притягнуті на підставі перевірки, що здійснюється адміністрацією установи у ході якої від порушника вимагаються письмові пояснення.

10.2. Спори між Сторонами вирішуються у порядку, встановленому чинним законодавством України.

10.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає цивільного, матеріального чи іншого видів відповідальності винних осіб.

XI. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Термін дії цього Колективного договору - з моменту його підписання уповноваженими представниками Сторін і діє до укладання сторонами нового Колективного договору.

11.2. Зміни та доповнення до цього Колективного договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою Сторін.

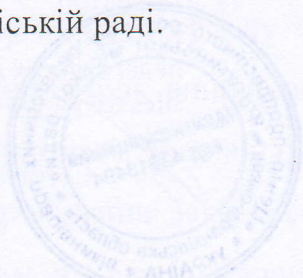
11.3. Будь-які додатки і положення на які в цьому Колективному договорі є посилання і які підписані Сторонами є невід'ємними частинами Колективного договору.

11.4. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється безпосередньо Сторонами або уповноваженими ними представниками у порядку, обговореному Сторонами в окремій усній угоді.

11.5. Після закінчення терміну дії Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий чи не переглянуть цей

Коллективний договір.

11.6 Підписаний у двох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу та одна копія у засновника Центру – Рогатинській міській раді.



Представник трудового колективу

Оксана РОМАНІВ

«26» грудня 2025 р.

Директор КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Рогатинської міської ради»



Світлана БАГРІЙ

2025 р.

Додаток 1
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
КУ «Центр професійного розвитку
педагогічних працівників Рогатинської
міської ради»



Світлана БАГРІЙ

ПРАВИЛА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

1. Загальні положення

Ці Правила розроблені відповідно до вимог чинного законодавства.

Правила регулюють трудові відносини між керівництвом і працівниками, сприяють зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, зміцненню трудової і виконавчої дисципліни, раціональному використанню робочого часу.

Питання, пов'язані із застосуванням цих Правил, вирішуються керівництвом у межах наданих йому прав, а у випадках, передбачених чинним законодавством України і цими Правилами.

2. Прийняття та звільнення працівників

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору відповідно до Кодексу законів про працю України.

При прийомі на роботу між працівником та адміністрацією укладається трудовий договір, відповідно до якого працівник зобов'язується виконувати роботу по певній спеціальності, кваліфікації чи посаді з підпорядкуванням внутрішньому розпорядку.

При прийнятті на роботу працівник зобов'язаний надати: трудову книжку, оформлену в установленому порядку, заяву, паспорт, копію довідки про присвоєння ідентифікаційного коду, документ про освіту, військовий квиток

чи приписне посвідчення, 2 фотокартки розміром 3x6 см.

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, строком до трьох місяців. Якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

До початку роботи за укладеним трудовим договором керівник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Керівник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою відповідно до вимог ст.33 КЗпП України.

Простій - це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

У разі простою працівники за їх згодою можуть також брати відпустку за власний рахунок.

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк,

попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком: вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), керівник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо керівник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови трудового договору.

Розірвання трудового договору оформлюється наказом, який оголошується працівникові під розписку. Керівництво у день звільнення працівника зобов'язане видати останньому трудову книжку та провести з ним відповідні розрахунки.

Керівник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати.

3. Основні обов'язки працівників

Працівники зобов'язані:

- працювати чесно і сумлінно, додержуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження керівництва, а також функції, які визначені посадовими інструкціями;
- постійно вдосконалювати організацію своєї праці, підвищувати професійний рівень ділової кваліфікації;
- додержуватись вимог охорони праці, техніки безпеки та протипожежної охорони;
- вживати заходів до термінового усунення причин і умов, які перешкоджають або утруднюють нормальну роботу, інформувати про це керівництво;
- утримувати своє робоче місце у чистоті і порядку, не палити в службових приміщеннях;
- ефективно використовувати обчислювальну та іншу оргтехніку, бережливо ставитись до майна, економно і раціонально витратити матеріали, електроенергію та інші матеріальні ресурси;
- не розголошувати стороннім особам інформацію, що стосується діяльності установи і становить комерційну таємницю чи є конфіденційними відомостями;
- уважно ставитись до колег по роботі, сприяти створенню нормального психологічного мікроклімату у колективі.
- обов'язки, які виконують працівники за своєю посадою, визначаються посадовими інструкціями.

4. Основні права працівників

Працівники мають право:

- на отримання заробітної плати залежно від посади;
- на просування по службі відповідно до чинного законодавства з урахуванням кваліфікації та здібностей, сумлінного виконання своїх службових обов'язків;
- на здорові, безпечні та належні умови праці;
- на соціальний і правовий захист відповідно до чинного законодавства;
- на допомогу установи у правовому захисті, якщо така необхідність виникла у результаті виконання службових обов'язків в інтересах установи;
- захищати свої законні права й інтереси у порядку, передбаченому чинним законодавством.

5. Основні обов'язки керівництва

Керівництво зобов'язане:

- правильно організувати працю працівників, закріпити за кожним робоче місце, створити для них здорові і безпечні умови праці;
- забезпечити працівників обчислювальною та іншою оргтехнікою, необхідними для роботи матеріалами і приладами;
- створювати умови для зацікавленості працівників у результатах їх особистої праці, видавати заробітну плату в установлені строки;
- постійно здійснювати організаторську та виховну роботу, спрямовану на зміцнення трудової і виконавчої дисципліни;
- неухильно додержуватись законодавства і правил охорони праці, вживати заходи до своєчасного усунення причин і умов, що перешкоджають нормальній роботі працівників;
- забезпечити належні умови для ефективної і високопродуктивної праці, систематичного підвищення кваліфікації працівників;
- уважно ставитися до потреб і запитів працівників, надавати їм в установленому порядку матеріальну допомогу.

Б Робочий час і його використання. Час відпочинку.

Для працівників Центру установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Напередодні святкових і неробочих днів, визначених статтею 73 КЗпП, тривалість роботи скорочується на одну годину (святкові дні: 1 січня - Новий рік; 8 березня - Міжнародний жіночий день; 1 травня - День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня - День Перемоги; 28 червня - День Конституції України; 24 серпня - День Незалежності України; 14 жовтня - День захисника України; дні релігійних свят: 7 січня - Різдво Христове; один день (неділя) - Пасха (Великдень); один день (неділя) - Трійця; 25 грудня - Різдво Христове).

Тривалість робочого часу працівників становить 40 годин на тиждень крім працівників яким згідно законодавства, встановлений скорочений або неповний робочий день або тиждень.

Час початку і закінчення роботи, перерви на обід працівників Центру.

- понеділок - четвер - з 8.00 до 17.15 год. (8 годин 15 хвилин)
- п'ятниця - з 8.00 до 16.00 год. (7 годин)
- передсвяткові п'ятниці - з 8.00 до 15.00 год. (6 годин)
- передсвяткові інші дні - з 8.00 до 16.00 год. (7 годин)
- перерва на обід (в усі робочі дні) - з 12.00 до 13:00 (1 година).

Директору, консультантам, психологу-консультанту, бухгалтеру Центру встановлюється ненормований робочий день (періодичне виконання роботи понад установлену тривалість робочого часу), тобто понад 40 год на тиждень.

Як компенсація за роботу на умовах ненормованого робочого дня надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7 календарних днів (**Додаток №8**).

На працівників що працюють на умовах ненормованого робочого дня, поширюється встановлений на підприємстві, в установі, організації режим робочого часу, у зв'язку з чим роботодавець не має права систематично

залучати працівників, що працюють за таким режимом, до роботи понад встановлену тривалість робочого часу.

Додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем надається як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу (п.3 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Мінпраці від 10.10.1997 р. №7).

Жінкам, які мають 2-х і більше дітей у віці до 15 років чи дитину-інваліда, або, яка усиновила дитину, одинокій матері, батькові, що виховує дитину без матері (в тому числі і в випадку тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, та жінці, яка не перебуває в шлюбі і у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, що виховує дитину без батька (в тому числі і розлучена жінка, яка виховує дитину без батька незважаючи на факт отримання аліментів, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена) надати додаткові оплачувані відпустки тривалістю 10 календарних днів не враховуючи святкові і неробочі дні (ст.73 КЗпП України).

Згідно Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно відпусток” від 22.10.2004 року № 2128-4 та листа Міністерства праці і соціальної політики України від 20.04.2005 року № 36-152. Працівникам надаються щорічні та додаткові відпустки відповідно до чинного законодавства та затвердженого графіку відпусток.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю 42 календарних дні.

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Щорічна відпустка за ініціативою працівника або за рішенням ним органу, як виняток, може бути перенесена на наступний рік за письмовою угодою працівника та за погодженням з органом первинної профспілкової організації або іншим уповноваженим на представництво працівників у разі, коли виконання обов'язків працівника може несприятливо відбитися на виробництві, підприємстві або підприємстві, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 42 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів,

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів,

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів;
3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, - два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації - чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток установлюються Кабінетом Міністрів України.

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

1) до пологів - 70 календарних днів;

2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиовлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиовленні двох і більше дітей). У разі усиовлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їх розсуд.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та одним із прийомних батьків.

За бажанням жінки або осіб, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях).

Відпустка у зв'язку з усиовленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиовлення дитини та оформляється наказом.

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами.

В установі оплата відпусток провадиться із бюджетних асигнувань.

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини

будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому, тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

-матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

-чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

-матері або іншим особам, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

- матері або іншій особі, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

-ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та

- особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;
- пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
- інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;
- особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
- працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка дружини, батьків (вітчима, мачухи), дитини, братів, сестер - тривалістю до 5 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;
- працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
- працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;
- працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця знаходження навчального закладу та назад;
- працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;
- сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
- ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну

основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

-працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

7. Заохочення за успіхи у роботі:

За зразкове виконання трудових обов'язків, сумлінне ставлення до роботи та вагомідосягнення в роботі до працівників застосовуються такі види заохочень:

- оголошення подяки;
- оголошення подяки з врученням грошової премії або цінного подарунка.

Заохочення оголошуються наказом, доводяться до відома всього колективу.

8. Стягнення за порушення трудової дисципліни

Дисциплінарні стягнення застосовуються до працівників за порушення трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, невиконання або неналежне виконання покладених на них трудових обов'язків.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

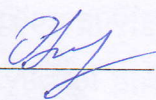
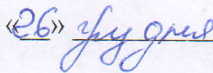
- 1) догана;
- 2) звільнення.

Дисциплінарні стягнення здійснюються відповідно до вимог КЗпП України.

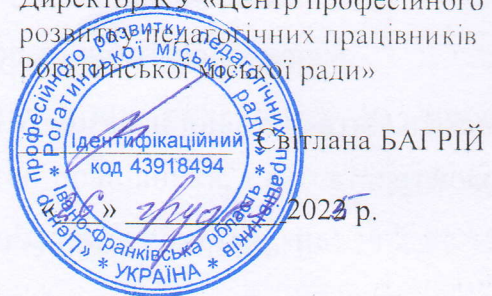
9. Відсторонення від роботи

Відсторонення працівників від роботи керівником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Представник трудового колективу


Оксана РОМАНІВ

«26» грудня 2022 р.

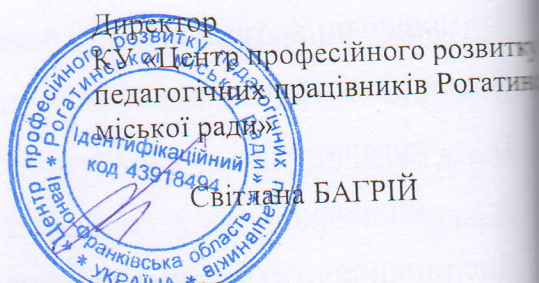
Директор КУ «Центр професійного розвитку підприємств і організацій працівників Рівненської міської ради»



«26» грудня 2022 р.

Додаток 2
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ



ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

1. Загальні положення та визначення

Метою цього Положення є забезпечення мотивації персоналу на ефективну працю, спрямовану на задоволення потреб працівників Центру і досягнення цілей Центру в умовах існуючої економічної ситуації в Україні.

Основними законодавчими документами формування "Положення про оплату праці" є:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. №108/95-ВР;
- Закон України "Про охорону праці" від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ;
- Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України 15 квітня 1993 року № 102;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2002 року № 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;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 26.08.2020р. №750 Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери;
- Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Мінстатистики України №114/8713 від 27.01.2004 р. зі змінами та доповненнями;

- Наказ Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 р. №55 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (із змінами і доповненнями).

Цим Положенням визначаються структура заробітної плати, склад і джерела витрат на оплату праці.

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства України або які провадяться понад установлені норми.

2. Порядок оплати праці працівників Центру

Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України, Колективним договором і цим Положенням.

Розмір заробітної плати працівника залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності в установі за звітний період (місяць) (ч.2 ст.94 КЗпП України).

Заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір (ч.1 ст.95 КЗпП України) при виконаній працівником місячній, погодинній нормі праці (виконаному обсязі робіт).

В разі підвищення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати керівництво установи повинна відновити міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Заробітна плата працівників складається з посадового окладу, надбавок, доплат й інших заохочувальних та компенсаційних виплат:

- посадові оклади встановлюються працівникам на основі діючих кваліфікаційних вимог і тарифних розрядів працівників відповідної кваліфікації з наступною атестацією або тарифікацією згідно з чинним законодавством. Ставки заробітної плати й посадові оклади педагогічних працівників встановлюються керівником установи при тарифікації за наслідками атестації;
- надбавки і доплати обов'язкового характеру встановлені чинним законодавством України;
- надбавки працівникам у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки): за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі;
- доплати 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 збільшений обсягу виконуваних робіт;

ПЕРЕЛІК

виплат і надбавок, які мають галузевий характер до тарифних ставок і посадових окладів працівникам Центру

Назва доплат і надбавок	Розмір доплат і надбавок
1. За суміщення професій (посад).	доплати працівникам здійснюються у розмірі до 50%
2. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.	посадового окладу відсутнього працівника або вакантною посадою.
3. За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників	
4. За складність і напруженість у роботі.	надбавки працівникам здійснюються у розмірі до 50%
5. За високі досягнення у праці	посадового окладу.
6. За вислугу років	надбавки педагогічним працівникам здійснюються у розмірі до 30% посадового окладу

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати у формі винагород за виконання разових робіт першорядної важливості працівникам, що приймають активну участь у розробці та реалізації проектів, виконанні термінових робіт, у формі матеріальної допомоги й інших компенсаційних виплат призначаються відповідно до чинного законодавства та положення про преміювання.

Працівники, що працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ч.1 ст.1021КЗпП України).

Працівникам, які виконують поряд зі своєю основною роботою додаткову роботу за іншою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього

працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ч.І ст.105 КЗпП України).

Заробітна плата виплачується працівникам Центру регулярно в робочі дні у строки, встановлені Колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів (ч.І ст. 115 КЗпП України).

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні (ч.2 ст. 115 КЗпП України).

Заробітна плата працівникам Центру за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ч.3 ст.115 КЗпП України).

Підставою для нарахування бухгалтерією заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:

- тарифікаційні списки;
- штатний розклад;
- таблиць обліку робочого часу;
- наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат працівникам Центру на підставі клопотання колегіального органу або представника обраного і уповноваженого трудовим колективом;
- наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

3. Відповідальність

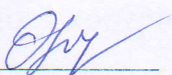
Керівник несе відповідальність за:

- забезпечення нарахування та виплати заробітної плати відповідно до чинного законодавства України, Колективного договору та цього Положення;
- своєчасне затвердження та підписання документів, що є підставою для нарахування заробітної плати (тарифікаційний список, штатний розклад, накази).

Бухгалтер несе відповідальність за:

- забезпечення своєчасного та правильного нарахування і виплати заробітної плати;
- забезпечення своєчасного надання працівнику інформації щодо його заробітної плати.

Представник трудового колективу



Оксана РОМАНІВ

«26» грудня 2025 р.

Директор КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Рогатинської міської ради»

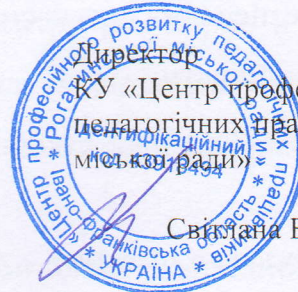


Світлана БАГРІЙ

2025 р.

Додаток 3
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ



Світлана БАГРІЙ

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ

1. Загальні положення

Положення про преміювання розроблене на підставі статті 98 КЗпП України, Закону України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР "Про оплату праці", 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", постанови Кабінету Міністрів України від 26.08.2020р. №750 «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери»; наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 г. № 557 "Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ" у відповідності; п.53 „Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти", затвердженої наказом Міністерства освіти України № 102 від 15.04.1993 р.

Положення про преміювання передбачає порядок матеріального стимулювання працівників за творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справ навчання та виховання підростаючого покоління, небайдуже ставлення до

рейтингу навчального закладу, показників його діяльності.

Згідно з цим положенням здійснюється преміювання всіх працівників Центру за результатами роботи з урахуванням індивідуальної оцінки якості праці.

Це положення поширюється на всіх працівників Центру крім тих, які працюють за сумісництвом.

Новоприйнятим працівникам Центру виплачується преміювання не раніше ніж через три місяці.

Облік і контроль за використанням коштів для преміювання працівників здійснює бухгалтер Центру.

Положення діє з дати підписання і до завершення терміну його дії.

2. Створення фонду матеріального заохочення

Фонд матеріального заохочення (преміювальний фонд) створюється у розмірі 2-5 % планового фонду заробітної плати в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці та у розмірі 100% від економії фонду оплати праці.

Кошти фонду використовуються на матеріальне заохочення працівників Центру за підсумками роботи за місяць, квартал, рік. Рішення про преміювання приймається керівником за погодженням з засновником і представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Преміювання працівників проводиться за фактично відпрацьований час.

3. Основні показники для визначення преміювання.

Преміювання працівників проводиться за такими показниками:

- сумлінне виконання службових обов'язків, творче відношення до праці;
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- положень колективного договору;

- відсутність порушень трудової й виконавської дисципліни;
- особистий внесок працівника у роботу колективу, тощо;
- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених Посадовою інструкцією, професійна сумлінна праця, якість роботи;
- безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів директора, висока виконавська дисципліна, відсутність обґрунтованих зауважень з боку контролюючих органів.
- стабільна багаторічна праця.
- ефективна робота
- сумлінне виконання обов'язків керівника
- досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які призвели до зростання рейтингу установи, МГ в цілому на міському та обласному рівні.
- ініціативність у діяльності та результативність у роботі.

Фахівці отримують премію за такі показники в роботі:

- за високий рівень організації навчально-методичної роботи різними видами і форм, організацію педагогів на підвищення рівня професіоналізму педагогічної майстерності тощо;
- за якісну організацію і проведення педагогічних заходів;
- за організацію методичної роботи на високому професіональному рівні, активну участь вдосконаленні змісту освіти, організацію колективних та індивідуальних форм методичної роботи з керівниками методичних об'єднань директорами та заступниками директорів закладів освіти, директорами дошкільних, позашкільних закладів освіти, директором інклюзивно-ресурсного центру;
- за високий рівень організації заходів з питань освітнього процесу;
- за бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- за високі досягнення з окремих напрямків роботи.

Преміювання бухгалтера за:

- забезпечення раціональної організації бухгалтерського обліку і звітності в установі, формуванні і своєчасному представленні повної і достовірної бухгалтерської інформації про діяльність установи, її майновий стан, доходи і витрати;
- належну організацію обліку майна, зобов'язань і господарських операцій щодо придбання основних засобів „товарно-матеріальних цінностей і коштів, та відображення на рахунках бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з їх рухом, а також ведення обліку виконання кошторисів витрат;
- забезпечення своєчасності і достовірності оформлення документів, проведення розрахунків із заробітної плати, правильного нарахування і переказу податків і зборів у державний, регіональний та місцевий бюджети, страхових внесків у державні соціальні фонди, платежів у банківські установи;
- забезпечення у встановленому порядку своєчасного складання та надання на розгляд і затвердження проекту штатного розпису, кошторису доходів та видатків установи, наказу щодо її облікової політики в поточному році, виходячи із структури і особливостей діяльності;
- належне дотримання порядку оформлення первинних бухгалтерських документів, розрахунків і платіжних зобов'язань, витрат фонду заробітної плати згідно встановлених посадових окладів працівникам;
- своєчасне проведення інвентаризацій основних засобів, товарно-матеріальних цінностей і коштів;
- забезпечення суворого дотримання штатної фінансової касової дисципліни, кошторисів адміністративно-господарських та інших витрат, законності списання з рахунків бухгалтерського обліку нестач, дебіторської заборгованості та інших витрат, збереження бухгалтерських документів, оформлення і здачі їх у встановленому порядку в архів;
- забезпечення складання балансу та оперативних зведених звітів про доходи і витрати коштів, про використання бюджету, іншої бухгалтерської і статистичної звітності, подання їх у встановленому порядку у відповідні

органи.

- за бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовими інструкціями.

4. Порядок нарахування та виплати премії

Преміювання працівників Центру здійснюється відповідно до їх особистого внеску взагальні результати роботи, рівня трудової та виконавської дисципліни, інтенсивності праці. Загальний розрахунковий розмір премій, що нараховуються працівникам, розраховується виходячи з фонду преміювання або його економії та визначається у відсотках до посадових окладів працівників або до середньомісячної заробітної плати.

Преміювання може здійснюватись за результатами праці за місяць, квартал, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних і урочистих дат.

До складу заробітної плати, на яку нараховуються преміальні включаються оклад, індексація за даний період, персональні надбавки, доплати за виконання особливо важливих робіт на період їх виконання, збільшення обсягів роботи, суміщення, ненормований робочий день.

Підставою для нарахування премії є наказ в установі, складений на підставі клопотання трудового колективу або представників, обраними уповноваженими трудовим колективом, який погоджується із засновником.

Підставою для нарахування премії директора Центру є наказ в установі, складений на підставі клопотання трудового колективу або представників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, який погоджується із засновником.

При наявності випадків: крадіжки майна, прогулів без поважних причин, поведінки на роботі в нетверезому стані, порушення громадського порядку премія не виплачується за період, в якому допущені дані порушення.

Якщо порушення в роботі виявлено опісля, то премія знижується або позбавляється повністю за той місяць, в якому це упушення виявлено.

Працівникам, які звільнені за власним бажанням або за порушення трудових

дисципліни, премію за розрахунковий період не нараховують.

Премію нараховують працівникам у зв'язку із призивом до збройних сил, переведенням на іншу роботу, вступом до навчальних закладів, виходом на пенсію, скороченням штату.

Розмір премії конкретному працівнику визначається керівником установи за погодженням з трудовим колективом або представниками працівників, уповноваженими і уповноваженими трудовим колективом.

Премії, які виплачуються працівникам Центру, максимальним розміром обмежуються.

5. Порядок зниження розміру премії

Розмір премії зменшується за:

неналежне виконання посадових обов'язків;

порушення строків виконання завдань, листів, звернень громадян;

порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної

дисципліни та інші порушення;

наявність випадків неналежного контролю за зберіганням

матеріальних цінностей. Працівники, які отримали догану, перевищили свої

обов'язання, здійснили прогул,


не були на роботі у нетверезому стані, неодноразово спізнилися на

роботу безповажних причин, або скоїли інший вчинок, який порочить ім'я,

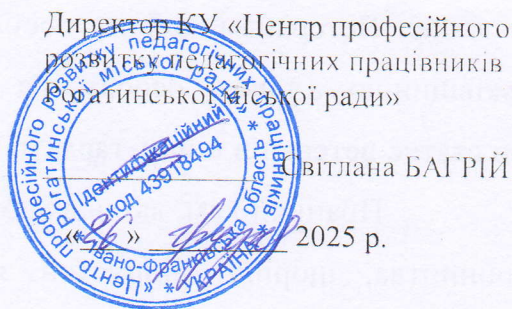
позбавляються

премії повністю. Положення діє з дати підписання і до його скасування.

Представник трудового колективу

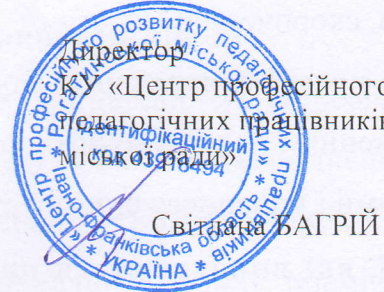
 Оксана РОМАНІВ

« 26 » грудня 2025 р.



Додаток 4
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ



Перелік категорій працівників,

що мають право на надання відпустки у зручний для них час

Щорічні відпустки за бажанням працівника у зручний для нього час надаються:

1. Працівникам віком до вісімнадцяти років.
2. Інвалідам.
3. Жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї.
4. Жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда.
5. Одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 18 років за відсутності батьків.
6. Дружинам (чоловікам) військовослужбовців.
7. Ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною.
8. Ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється дія Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту".
9. Працівникам, які навчаються у навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання

в та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт,
дбачених навчальною програмою.

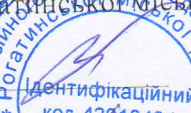
представник трудового колективу

 Оксана РОМАНІВ

26» грудня 2025 р.

Директор КУ «Центр професійного
розвитку педагогічних працівників
Рогатинської міської ради»



 Юліана БАГРІЙ

26» грудня 2025 р.

Додаток 5
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
КУ «Центр професійного
розвитку педагогічних
працівників Рогатинської
міської ради»
Ідентифікаційний
код 43918494
Світлана БАГРІЙ




ПОЛОЖЕННЯ

про надання матеріальної допомоги, заохочувальних та компенсаційних виплат працівникам Центру

З метою матеріальної зацікавленості працівників установи та при наявності економії коштів надавати заохочувальні та компенсаційні виплати відповідно до Закону України від 24.03.1995 року №108/95-ВР «Про оплату праці», ч.8 ст.61 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 р.:

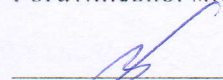
№з/п	Найменування	Розмір
1	матеріальна допомога на оздоровлення при черговій відпустці	у розмірі місячного посадового окладу
2	матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань	у розмірі місячного посадового окладу

тавник трудового колективу

 Оксана РОМАНІВ

» зрудня 2025 р.

Директор КУ «Центр професійного
розвитку педагогічних працівників
Рогатинської міської ради»

 Світлана БАГРІЙ

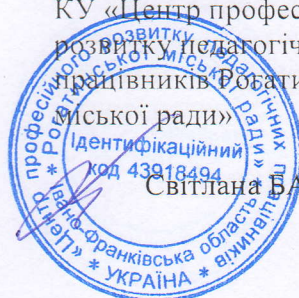
«26» зрудня 2025 р.



Додаток 6
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
КУ «Центр професійного
розвитку педагогічних
працівників Рівненської
обласної ради»
Ідентифікаційний
код 43918494
Світлана БАГРІЙ



ПОЛОЖЕННЯ
ПРО НАДАННЯ ЩОРІЧНОЇ ГРОШОВОЇ ВИНАГОРОДИ
ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ ДО ДНЯ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ

1. Вступ

Дане Положення розроблене на виконання ст. 57 Закону України "Про освіту" і відповідно до вимог Постанови Кабміну України від 05.06.2000р. №898, п.2. Положення регламентує порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та відсутність порушень виконавської і трудової дисципліни.

Дане Положення поширюється на педагогічних працівників, крім тих, хто працює за сумісництвом та новопризначених працівників (робота в Центрі не менше трьох місяців).

2. Умови і показники для надання щорічної грошової винагороди

Щорічна грошова винагорода вищезазначеним категоріям педагогічних працівників надається за умови досягнення успіхів у належному методичному забезпеченні у підвищенні рівня організації освітнього процесу в закладах

МГ.

При визначенні розміру винагороди враховується:

- сумлінна праця, зразкове виконання службових обов'язків, виконання вимог внутрішнього трудового розпорядку;
- виступи творчої ініціативи, впровадження нового передового педагогічного досвіду, новаторство в роботі, участь в роботі методичних комісій;
- підтримання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно - гігієнічного режиму, виконання правил та інструкцій з техніки безпеки та протипожежної безпеки;
- часна здача звітних документів, якісне виконання тимчасових доручень;
- відсутність порушень виконавчої та трудової дисципліни.

Порядок виплати грошової винагороди:

Щорічна грошова винагорода здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом Центру на оплату праці.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам Центру надається наказом директора Центру.

Щорічна грошова винагорода директору Центру надається за погодженням з працівником.

Якщо керівник працює на умовах контракту, винагорода надається залежно від умов, визначених у контракті.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного місячного окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень таких плат:

- науковий ступінь;
- почесні звання «народний», «заслужений»;

Конкретні розміри даної виплати встановлюється в залежності від особистого трудової діяльності працівника в підсумки діяльності установи.

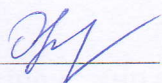
Враховання і виплата грошової винагороди проводиться на підставі наказу

керівника за погодженням з трудовим колективом.

Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці, допустили моральні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, позбавляються грошової винагороди повністю.

За інші порушення вони можуть позбавлятися грошової винагороди частково. Позбавлення виплати винагороди повністю або частково проводиться тільки за той період, в якому мало місце упущення в роботі.

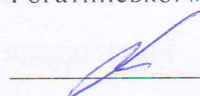
Представник трудового колективу



Оксана РОМАНІВ

«26» грудня 2025 р.

Директор КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Рогатинської міської ради»



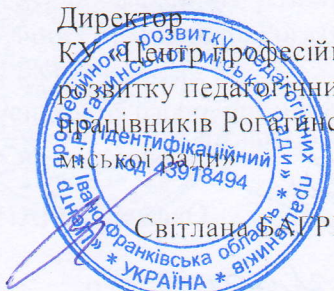
Світлана БАГРІЙ

«26» грудня 2025 р.

Додаток 7
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
КУ «Центр професійного
розвитку педагогічних
працівників Рогатинської
районної філії
Світлана БУРІЙ



ПОЛОЖЕННЯ


про надання соціальних гарантій, компенсацій, пільг Центру

З метою матеріальної зацікавленості Центру надавати додаткові оплачувані відпустки:

Найменування	Розмір
Оплата додатково наданих відпусток:	
Працівникам, що мають дітей до 15 років чи дитину-інваліда, або, яка усиновила дитину, одинокій матері, батькові, що виховує дитину без матері(ст.. 73 КЗпП України).	10 днів
Працівникам в день їхнього народження (якщо припадає у вихідні, то переноситься на інший робочий день, який передус дню народженню)	1 день

Відпустки працівникам які мають дітей до 15 років або дитину інваліда тривалістю 10 днів надаються постійно, і гарантовані державою.

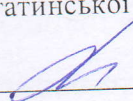
Представник трудового колективу



Оксана РОМАНІВ

«26» грудня 2025 р.

Директор КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Рогатинської міської ради»



Світлана БАГРІЙ

«26» грудня 2025 р.

Додаток 8
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
КУ «Центр професійного розвитку
педагогічних працівників Рогатинської
міської ради»
Світлана БАГРІЙ



ТРИВАЛІСТЬ

дої додаткової відпустки за особливий характер праці працівникам
з ненормованим робочим днем

Перелік посад та професій працівників	Тривалість додаткової відпустки працівникам в календарних днях
Директор	7
Консультант	7
Психолог-консультант	7
Бухгалтер	7

X

Представник трудового колективу
Оксана РОМАНІВ

2025 р.

Директор КУ «Центр професійного
розвитку педагогічних працівників
Рогатинської міської ради»

Світлана БАГРІЙ
«26» грудня 2025 р.

Додаток 9
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
КУ «Центр професійного розвитку
педагогічних працівників Рогатинської
міської ради»



Світлана БАГРІЙ


УГОДА

про здійснення заходів з охорони праці між керівництвом та трудовим колективом на 2022-2025 роки

Найменування заходів	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Примітка
1	2	3	4
1. Забезпечення соціальних гарантій в області охорони праці на рівні, не нижче за передбачений законодавством України.	постійно	Директор	
2. Забезпечення засобами індивідуального захисту працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою.	постійно	Директор	
3. Забезпечення безпечних умов праці у виробничих приміщеннях підприємства.	постійно	Директор	

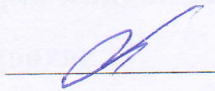
<p>4. Підтримка у приміщеннях установи температурного режиму у межах санітарно-гігієнічних норм.</p>	<p>постійно</p>	<p>Директор</p>	
<p>5. Формування у бюджеті коштів для фінансування заходів щодо охорони праці.</p>	<p>щорічно</p>	<p>Бухгалтер</p>	

представник трудового колективу

 Оксана РОМАНІВ

«27» листопада 2025 р.

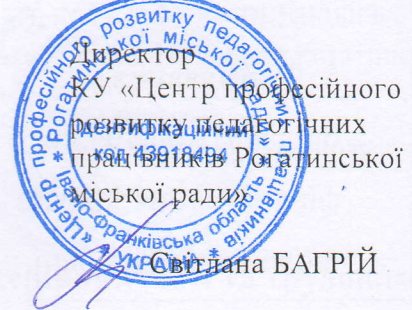
Директор КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Рогатинської міської ради»

 Світлана БАГРІЙ

«28» листопада 2025 р.

Додаток 10
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ




КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ
щодо досягнення встановлених нормативів безпеки,
гігієни праці та виробничого середовища, підвищення
існуючого рівня охорони праці,
запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних
захворювань і аваріям

№з/п	Найменування заходів і робіт	Ефективність заходів	Термін виконання	Відповідальні особи
1	2	3	4	5
1	Реконструкція штучного освітлення для досягнення нормативних вимог	Поліпшення умов праці, дотримання санітарно-гігієнічних вимог	Протягом дії договору	Директор
2	Впровадження устаткування та пристроїв для забезпечення безпечної напруги до 12 В. Реалізація заходів, спрямованих на захист	Забезпечення електротехнічної безпеки	Протягом дії договору	Директор

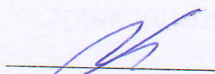
працівників від ураження електричним струмом			
Забезпечення медичною аптечкою	Забезпечення охорони здоров'я	Протягом року	Директор
Перезарядка вогнегасника	Покращення стану пожежної безпеки	Липень-серпень	Директор
Організація і проведення лекцій, семінарів, навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці	Підвищення кваліфікації	Протягом року	Директор

представник трудового колективу

 Оксана РОМАНІВ

«зрудня» 2025 р.

Директор КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Рогатинської міської ради»

 Світлана БАГРІЙ

«25» зрудня 2025 р.

Додаток 10
до колективного договору

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
КЦ «Центр професійного
розвитку педагогічних
працівників Рокитинської міської
ради» 43918494

Світлана БАГРИЙ

ПЕРЕЛІК

питань соціально-економічного і трудового характеру,
що погоджуються керівником установи з представниками
працівників, обраними і уповноваженими трудовим
КОЛЕКТИВОМ

№з/п	Питання і документи	Підста ва	Примітка
1	Правила внутрішнього трудоного розпорядку	ст.142 КЗпП України	
2	Графік робочого дня і змінності техперсоналу	п.26 Типових правил ВТР	
3	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	ст. 71 КЗпП України	
4	Графік відпусток	ст. 79	

		КЗпП України	
5	Прийом на роботу неповнолітніх	ст.188 КЗпП України	
6	Склад атестаційної комісії	п.6.1. Типового Положення про атестацію педпрацівників України	
7	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп. 2-5-7 ст.40, п.п. 2.3 ст.41 КЗпП України, тобто при: п. 1 ст.40 - скорочення штатів, реорганізації; п.2 ст.40 - невідповідності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я; п.3 ст.40 - систематичного невиконання без поважних причин посадових обов'язків; п. 4 ст.40 - прогули без поважних причин; п.5 ст.40 - нез'явленні на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого списку); п.7 ст.40 - появі на роботу в	ст.43 КЗпП України	

	нетверезому стані; п.2 ст.41 - винних діях при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони дають підстави для втрати довір'я; п.3 ст.41 - аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями.		
8	Накладання дисциплінарних стягнень на членів трудового колективу (з погодженням)	ст. 252 КЗпП України	
9	Заходи з охорони праці та техніки безпеки.	ст. 161 КЗпП України	
10	Тарифікаційні списки	п.4, додатки 1, 2, 3 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти	
11	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів	п. 31 тієї ж Інструкції (на 15-25%)	
12	Доплати за суміщення професій (посад), розширення	п. 52, там же	

збільшення виконуваних робіт	обсягів	
Положення преміювання, матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ	п. 53, там же	
Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт	додаток №9 до цієї ж Інструкції.	

Інші питання, передбачені чинним законодавством.

Представник трудового колективу

 Оксана РОМАНІВ

«зрудня» 2025 р.

Директор КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Рогатинської міської ради»



Світлана БАГРІЙ

«27.09.2025» 2025 р.

Пронумеровано, прошнуровано
і скріплено ниткою
аркухів

