

**ПРИЙНЯТО**

загальними зборами  
трудового колективу  
НМЦ ПТО у Луганській області

Протокол № 1 від 05.02.2024 року

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЦЕНТРУ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ  
У ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

**на 2024 – 2028 роки**

## ЗМІСТ

	Стор.
Розділ I «Загальні положення» .....	3
Розділ II «Виробничі та трудові відносини» .....	4
Розділ III «Забезпечення зайнятості» .....	7
Розділ IV «Оплата праці» .....	8
Розділ V «Охорона праці» .....	10
Розділ VI «Соціально – трудові пільги, гарантії, компенсації» .....	12
Розділ VII «Контроль за виконанням колективного договору» .....	13
Додаток 1 «Список посад з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка» .....	14
Додаток 2 «Список посад, яким надається право на щорічні додаткові відпустки, у зв'язку з особливими умовами праці (за роботу на електронно-обчислювальних, обчислювальних машинах і персональних комп'ютерах)» .....	15
Додаток 3 «Схема тарифних розрядів та коефіцієнтів, згідно яким визначаються розміри посадових окладів працівників Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області» .....	16
Додаток 4 «Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань» .....	17
Додаток 5 «Склад робочої комісії з контролю за виконанням колективного договору» .....	18
Додаток 6 «Положення про профілактику ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадів дискримінації працівників із такими захворюваннями .....	19
Додаток 7 «Положення про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків .....	22
Додаток 8 «Положення про соціальний захист ветеранів праці та громадян похилого віку» .....	26
Додаток 9 «Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області» .....	31
Додаток 10 «Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області» .....	45

## РОЗДІЛ І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (далі – Договір) укладено з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, узгодження інтересів найманих працівників і власників з питань, що є предметом цього договору.

1.2. Розробка і укладення колективного договору проводилась сторонами на основі законодавчих актів: Закону України «Про освіту», Закону України «Про колективні договори і угоди», Кодексу Законів про Працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про охорону праці», Закону України «Про відпустки», Закону України «Про зайнятість населення» та інших законодавчих актів.

1.3. Договір містить узгоджені зобов'язання сторін, що його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

1.4. Договір укладено між роботодавцем Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області (Далі – НМЦ ПТО у Луганській області), в особі директора – АРТЮШЕНКА Володимира Івановича, з однієї сторони (далі – Адміністрація) і працівниками НМЦ ПТО у Луганській області, в особі представника трудового колективу – МИЩЕНКО Тетяни Миколаївни, обраною і уповноваженою трудовим колективом, з другої сторони (далі – Представник трудового колективу).

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

1.6. Колективний договір укладений згідно з чинним законодавством, Генеральною, Галузевою, Регіональною угодами.

1.7. Положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання адміністрацією, працівниками і представником трудового колективу.

1.8. Дія цього колективного договору поширюється на всіх працівників НМЦ ПТО у Луганській області.

1.9. Зміни та доповнення до цього колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору, якщо інше не передбачене умовами цього договору, а також ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів та досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників НМЦ ПТО у Луганській області.

1.10. Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору розглядаються спільно, відповідні рішення приймаються у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

1.11. Жодна із сторін, що уклали цей договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють обов'язкові та/або безальтернативні норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

1.12. Невід'ємною частиною Договору є додатки до нього (1-10).

1.13. Цей колективний договір укладений на 5 років і діє протягом 2024 – 2028 рр..

У разі, якщо по закінченню цього терміну не буде укладено новий колективний договір, цей договір буде чинним до прийняття нового.

1.14. Переговори щодо укладення нового колективного договору на наступний термін починаються не пізніше як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору.

1.15. Після схвалення проєкту колективного договору уповноважені представники сторін у 10-денний термін підписують колективний договір. Після підписання колективний договір подається для повідомної реєстрації до Сєвєродонецької міської військової адміністрації Сєвєродонецького району Луганської області. Через 10 днів після реєстрації колективний договір доводиться до відома працівників НМЦ ПТО у Луганській області.

1.16. У разі перейменування НМЦ ПТО у Луганській області чинність цього колективного договору зберігається. У разі ліквідації або реорганізації цей колективний договір є чинним для правонаступника до моменту його перегляду.

## **РОЗДІЛ II**

### **ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

#### **2.1. Адміністрація зобов'язується:**

2.1.1. Забезпечити ефективну діяльність НМЦ ПТО у Луганській області, виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи колективу.

2.1.2. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази НМЦ ПТО у Луганській області, створення належних умов для організації праці.

2.1.3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці та раціонального використання наявного обладнання, комп'ютерної та офісної техніки.

2.1.4. Приймати на роботу працівників відповідно до чинного законодавства із застосуванням трудового договору на невизначений термін, у т.ч. у формі контракту.

2.1.5. При прийнятті на роботу працівників може встановлюватись попереднє випробування терміном до 3-х місяців, крім випадків, передбачених ст.26 КЗпП України.

2.1.6. Контрактна форма трудового договору може застосовуватись для працівників у випадках, визначених чинним законодавством.

2.1.7. Розірвання трудового договору здійснюється у порядку, передбаченому чинним законодавством.

2.1.8. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити під розпис його права, обов'язки, інформувати про умови праці та правила внутрішнього трудового розпорядку.

2.1.9. Надавати можливість педагогічним працівникам НМЦ ПТО у Луганській області здійснювати педагогічну роботу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти та інших закладах освіти з погодинною оплатою праці у порядку виконання робіт, які не є сумісництвом, з річним навантаженням до 240 годин в робочий час, а також надавати можливість працювати за сумісництвом на умовах, передбачених чинним законодавством, поза межами робочого часу.

2.1.10. Сприяти підвищенню кваліфікації працівників.

2.1.11. Звільнення працівників з ініціативи адміністрації здійснювати за попереднім погодженням з представником трудового колективу.

2.1.12. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з представником трудового колективу не пізніше 05 січня і доводити його до відома працівників.

2.1.13. На прохання працівника не заперечувати, щодо поділу основної щорічної відпустки на частини за умови, що основна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

2.1.14. Надавати відпустку (або її частину) працівникам протягом року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування згідно з чинним законодавством.

2.1.15. Надавати працівникам, які працюють на умовах неповного робочого часу щорічну основну відпустку повної тривалості.

2.1.16. Надавати працівникам на їх прохання у зв'язку із сімейними обставинами або з інших поважних причин відпустки без збереження заробітної плати (ст.25,26 Закону України «Про відпустки»).

2.1.17. Надавати працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньої та заочної форми навчання додаткові оплачувані відпустки (ст.15 Закону України «Про відпустки»).

2.1.18. Встановити тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам з ненормованим робочим днем згідно з чинним законодавством, іншими нормативними актами і цим колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки (ст. 8 Закону України «Про відпустки») **(додаток 1)**.

2.1.19. Встановити тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам у відповідності до Постанови Кабінет Міністрів України від 17

листопада 1997 р. № 1290 «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» та листа Мінпраці України від 15 листопада 2006 р. №237/13/82-06 (додаток 2).

2.1.20. Здійснювати відкликання працівника із щорічної відпустки лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст. 12 Закону України «Про відпустки»).

2.1.21. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного клімату.

2.1.22. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі виникнення забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством.

2.1.23. Забезпечити рівні права й можливості для чоловіків та жінок.

2.1.24. Надавати соціальну відпустку жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також матері, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

При наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

2.1.25 У випадку фінансової можливості направляти робітників на курси підвищення кваліфікації, а також організовувати й проводити професійне навчання кадрів на виробництві.

## **2.2. Представник трудового колективу зобов'язується:**

2.2.1. Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їхні права і обов'язки.

2.2.2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.

2.2.3. Запобігати виникненню трудових конфліктів.

2.2.4. Сприяти підтриманню належних санітарно-побутових умов працівниками НМЦ ПТО У Луганській області.

2.2.5. Сприяти збереженню майна та підтримки його в належному стані.

## **2.3. Сторони угоди домовились про наступне:**

2.3.1. Встановити в НМЦ ПТО у Луганській області п'ятиденний робочий тиждень з тривалістю робочого часу 40 годин на тиждень. Початок робочого дня о 8.00, закінчення о 17.00 (у п'ятницю – о 15.45), перерва на обід з 12.00 до 12.45. Вихідні дні – субота, неділя.

2.3.2. Напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 КЗпП, скорочується на одну годину. При збігу вихідного і святкового днів, вихідний день переноситься на наступний після святкового робочий день.

2.3.3. Для осіб, які працюють за сумісництвом, на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, тривалість і графік робочого часу встановлювати в індивідуальному порядку за їх заявою і згодою адміністрації.

2.3.4. У разі виробничої необхідності, а також як виняток за сімейними обставинами або з інших поважних причин, в індивідуальному порядку встановлювати тимчасово індивідуальний або змінний графік роботи за заявою працівника і згодою адміністрації.

2.3.5. У разі законодавчого перегляду норм тривалості робочого часу відповідні зміни в режим роботи НМЦ ПТО у Луганській області вносити автоматично з одночасним інформуванням трудового колективу без перегляду даного колективного договору і внесення в нього змін.

2.3.6. Працівникам, які протягом повного робочого дня працюють за комп'ютерами, встановити додаткові перерви на 15 хвилин через 2 години після початку роботи і за 2 години до закінчення робочого часу.

## **РОЗДІЛ ІІІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

### **3.1. Адміністрація зобов'язується:**

3.1.1. Рішення про зміни в організації праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання Центру, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів з представником трудового колективу не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.

3.1.2. При виникненні необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України:

- повідомляти не пізніше як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників;

- вивільнення здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, у т.ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення тощо;

- направляти на професійну підготовку, перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання.

3.1.3. Надавати працівникам НМЦ ПТО у Луганській області з дня попередження їх про звільнення вільний час (4 години на тиждень) в межах робочого часу для пошуку нової роботи.

### **3.2. Представник трудового колективу зобов'язується:**

3.2.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

3.2.2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Забезпечувати надання працівникам центру переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗпП. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації жінок, які мають дітей віком до 3-х років, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

Сторони домовились, що при скороченні чисельності штату чи працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається:

- сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- особам, у сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- працівникам з тривалим безперервним стажем роботи в НМЦ ПТО у Луганській області;
- працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти без відриву від виробництва;
- жінкам, які мають дітей віком до 3-х років,
- іншим категоріям, передбаченим ст. 42 КЗпП України.

## **РОЗДІЛ ІV ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **4.1. Адміністрація зобов'язується:**

4.1.1. Оплату праці працівників НМЦ ПТО у Луганській області здійснювати відповідно до Закону України «Про освіту», наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впровадження умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (із змінами внесеними наказами Міністерства освіти і науки України «Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України» від 17.09.2008 р. № 862), іншим чинним законодавством України, чинними підзаконними нормативними актами Міністерства освіти і науки України, Департаменту освіти і науки Луганської обласної державної адміністрації, Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 р. № 102 (із змінами) та штатного розкладу, затвердженого директором, в якому встановлено розміри тарифних ставок і посадових окладів з дотриманням співвідношень в оплаті праці, визначених на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці.

Схема тарифних коефіцієнтів, відповідно до яких визначені розміри посадових окладів працівників після затвердження III етапу Єдиної тарифної сітки, наведена у **додатку 3** до Колективного договору.

У разі скасування, повної або часткової втрати чинності згаданої Інструкції або застосування її зі змінами оплата здійснюється на підставі тих



нормативних актів, які набувають чинності, з одночасним інформуванням трудового колективу без перегляду даного колективного договору і внесення в нього змін.

4.1.2. Відповідно до п.1 Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 31.01.2001 р. № 78 (із змінами та доповненнями) та відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту» розділу III «Учасники навчально-виховного процесу» методистам здійснюється виплата надбавок за вислугу років у відсотках до посадового окладу залежно від стажу роботи у таких розмірах:

- понад 3 роки – 10%,
- понад 10 років – 20%,
- понад 20 років – 30%.

4.1.3. Забезпечити гласність умов праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, Положень про преміювання, матеріальне заохочення.

4.1.4. Розміри доплат та надбавок встановлювати згідно з нормативними актами, зазначеними у п. 4.1.1.

4.1.5. Зберегти чинність затверджених та погоджених з представником трудового колективу Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників НМЦ ПТО у Луганській області та Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам НМЦ ПТО у Луганській області, які вважати складовими цього колективного договору.

Дні перебування в службових відрядженнях враховуються при нарахуванні премій як фактично відпрацьований час.

У разі необхідності вносити зміни в ці документи у встановленому порядку за погодженням з представником трудового колективу з одночасним інформуванням трудового колективу без внесення змін до даного колективного договору.

4.1.6. Погоджувати з представником трудового колективу преміювання працівників НМЦ ПТО у Луганській області, встановлення доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, а також за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників, виплату щорічної грошової винагороди за результатами роботи згідно з чинним законодавством.

4.1.7. За умов фінансування виплату заробітної плати здійснювати двічі на місяць за місцем роботи у такі строки: до 15 числа поточного місяця – заробітну плату за I половину місяця, до 29 числа поточного місяця – заробітна плата. Якщо день виплати збігається із вихідним, святковим або неробочим днем, тоді заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за I половину місяця складає – 50%, але не менше ніж за відпрацьований час.

4.1.8. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівникам про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, згідно з розрахунковим листом (ст. 110 КЗпП України).

4.1.9. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки за умов своєчасного бюджетного фінансування (ст. 115 КЗпП України).

4.1.10. Надавати матеріальну допомогу працівникам НМЦ ПТО у Луганській області на підставі чинного законодавства та чинних підзаконних нормативних актів у відповідності до Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників, затвердженого в установленому порядку.

4.1.11. Здійснювати розрахунки виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати та забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами згідно з чинним законодавством.

#### **4.2. Представник трудового колективу зобов'язується:**

4.2.1. Забезпечувати дотримання законодавства про оплату праці.

4.2.2. Сприяти в наданні працівникам необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.

4.2.3. Сприяти рівномірному навантаженню працівників аналогічних категорій.

4.2.4. Брати участь у підготовці Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників НМЦ ПТО у Луганській області.

4.2.5. Сприяти заохоченню працівників, які мають високі результати праці.

## **РОЗДІЛ V ОХОРОНА ПРАЦІ**

**5.1.3 метою створення здорових та безпечних умов праці на підприємстві сторона адміністрація зобов'язується:**

5.1.1 Розробити, за погодженням з представником трудового колективу, і забезпечити виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму і професійних захворювань (додаток 4).

5.1.2. На реалізацію комплексних заходів виділити 1921,32 гривень.

5.1.3. При укладенні трудового договору проінформувати під розписку працівника про умови праці.

5.1.4. За рахунок коштів підприємства здійснювати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників.

5.1.5. Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами огляду працівників.

5.1.6. При своєчасному проходженні працівником періодичного медичного огляду, зберігати за ним середній заробіток на встановлений час проходження медогляду.

5.1.7. Не допускати до роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду.

5.1.8. Організувати за рахунок коштів підприємства на проходження працівника або за своєї ініціативою позачерговий медичний огляд, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане умовами праці.

5.1.9. Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, переводити, за їх згодою, тимчасово або без обмеження строку на іншу роботу у відповідності з медичним висновком.

5.1.10. Оплату праці в таких випадках проводити згідно з чинним законодавством.

5.1.11. Проводити систематичний аналіз стану захворюваності і випадків тимчасової непрацездатності та вживати заходів усунення з причин захворювань.

5.1.12. Проводити спільно з представником трудового колективу своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків і професійних захворювань.

5.1.13. Забезпечити безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку на виробництві організаційно-технічних заходів по кожному нещасному випадку.

5.1.14. Проводити виплату вихідної допомоги в розмірі 3-х місячного середнього заробітку у випадку розірвання трудового договору з ініціативи працівника через невиконання адміністрацією законодавства про охорону праці, умов колективного договору з цих питань.

5.1.15. Своєчасно проводити навчання на перевірку знань працівників Центру з питань охорони праці та нормативних документів з охорони праці.

5.1.16. Витрати на охорону праці в НМЦ ПТО у Луганській області передбачаються в державному бюджеті і становлять не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік (ст.19 Закону «Про охорону праці»).

## **5.2. Працівники підприємства зобов'язуються:**

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

5.2.2. Проходити у встановленому порядку попередній і періодичний медичні огляди.

5.2.3. Своєчасно інформувати відповідну особу про виникнення небезпечних ситуацій на робочому місці. Особисто вживати посильних заходів щодо їх запобігання та усунення.

5.2.4. Дбайливо та раціонально використовувати майно, не допускати його пошкодження чи знищення.

## **5.3. Представник трудового колективу зобов'язується:**

5.3.1. Здійснювати контроль за дотриманням стороною адміністрації законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов.

5.3.2. У разі виявлення порушень вимагати їх усунення.

5.3.3. Представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці, у випадках, визначених чинним законодавством, вносити власнику відповідні подання.

5.3.4. Інформувати працівників про їх права і гарантії в сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.

5.3.5. У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати від адміністрації негайного припинення робіт на робочих місцях на час, необхідний для усунення цієї загрози.

5.3.6. Здійснювати контроль за наданням компенсацій за роботу в шкідливих умовах, відшкодуванням шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

5.3.7. Брати участь:

5.3.7.1. У розробці програм, положень, нормативно-правових документів з питань охорони праці на підприємстві.

5.3.7.2. В організації навчання працюючих з питань охорони праці.

5.3.7.3. В управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

5.3.7.4. У розслідуванні нещасних випадків, профзахворювань, аварій, складанні актів про нещасний випадок на виробництві, готувати свої висновки і надавати пропозиції, представляти інтереси потерпілого у спірних питаннях.

## **РОЗДІЛ VI**

### **СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ**

#### **6.1. Адміністрація зобов'язується:**

6.1.1. Виплачувати працівникам допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки згідно з чинним законодавством.

6.1.2. Надавати працівникам інші види матеріальної допомоги згідно з чинним законодавством та Положенням про матеріальне заохочення працівників НМЦ ПТО у Луганській області (додаток 9)

6.1.3. Сприяти працівникам НМЦ ПТО у Луганській області в оформленні документів для отримання пенсії за вислугою років та за віком.

6.1.4. Надавати працівникам НМЦ ПТО у Луганській області щорічну грошову винагороду в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків (ст.57 Закону України «Про освіту») (додаток 10).

6.1.5. Вести профілактичну роботу серед працівників за здоровий спосіб життя, інформувати з питань ВІЛ-інфекції /СНІДу в Україні, та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями. Вести соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку відповідно до Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні». (додаток 6)

6.1.6. Забезпечити рівність прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних, прав та можливостей жінок і чоловіків», зокрема з урахуванням норм статті 18 (додаток 7).

6.1.7. Створювати умови по соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку відповідно до Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні». (додаток 8).

**6.2. Представник трудового колективу зобов'язується:**

6.2.1. Клопотати перед районним правлінням фонду соціального страхування про надання працівникам, які потребують санаторного лікування, путівок до оздоровчих установ України на пільгових умовах згідно з лімітами.

6.2.2. Надавати матеріальну допомогу працівникам у зв'язку з лікуванням згідно з кошторисом НМЦ ПТО у Луганській області на поточний рік.

6.2.3. Сприяти оздоровленню дітей працівників віком до 14 років у період літніх та зимових канікул, забезпечувати їх новорічними подарунками та квитками на новорічні свята та вистави.

## РОЗДІЛ VII КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

**7.1. Сторони зобов'язуються:**

7.1.1. Один раз на рік (грудень) спільно аналізувати хід виконання колективного договору, заслуховувати звіти директора НМЦ ПТО у Луганській області та представника трудового колективу про реалізацію взятих зобов'язань на зборах трудового колективу НМЦ ПТО у Луганській області.

7.1.2. Визначити осіб відповідальних за виконання окремих положень колективного договору (додаток 5).

7.1.3. У разі невиконання положень колективного договору аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

За дорученням трудового колективу колективний договір підписали:

Директор НМЦ ПТО  
у Луганській області

  
Володимир АРТЮШЕНКО

Представник трудового  
колективу

  
Тетяна МИЩЕНКО



**СПИСОК**

**посад з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка**

<b>№ з/п</b>	<b>Посада</b>	<b>Кількість днів</b>
1	Директор	7
2	Заступник директора з навчально-методичної роботи	7
3	Головний бухгалтер	7
4	Бухгалтер	4
5	Завідуючий господарством	4

Директор НМЦ ПТО  
у Луганській області



**Володимир АРТЮШЕНКО**

**СПИСОК**  
**посад, яким надається право на щорічні додаткові відпустки,**  
**у зв'язку з особливими умовами праці**  
**(за роботу на електронно-обчислювальних, обчислювальних машинах**  
**і персональних комп'ютерах)**

№ з/п	Посада	Кількість днів
1.	Методист (робота на персональному комп'ютері)	4
2.	Офісний службовець (друкування) (робота на персональному комп'ютері)	4
3.	Інженер-електронік (робота на персональному комп'ютері)	4

Директор НМЦ ПТО  
у Луганській області



**Володимир АРТЮШЕНКО**

**СХЕМА ТАРИФНИХ РОЗРЯДІВ ТА КОЕФІЦІЄНТІВ,  
згідно яких визначаються розміри посадових окладів працівників  
Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти  
у Луганській області**

<b>Розряди*</b>	<b>Тарифні коефіцієнти, що введені згідно III етапу Єдиної тарифної сітки</b>	<b>Розряди*</b>	<b>Тарифні коефіцієнти, що введені згідно III етапу Єдиної тарифної сітки</b>
1	1	9	1,73
2	1,09	10	1,82
3	1,18	11	1,97
4	1,27	12	2,12
5	1,36	13	2,27
6	1,45	14	2,42
7	1,54	15	2,58
8	1,64	16	2,79

\* Тарифні розряди працівникам встановлюються в залежності від кваліфікаційної категорії працівника, робітникам – кваліфікаційного розряду в межах діапазону, визначеного для посад (професій) Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників та відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 із змінами та доповненнями та відповідними наказами Міністерства освіти і науки України.

З 1 січня 2024 року розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб становить 2920,00 грн. відповідно до ст. 7 Закону України «Про державний бюджет України на 2024 рік» від 09.11.2023 № 3460-IX.

Директор НМЦ ПТО  
у Луганській області



**Володимир АРТЮШЕНКО**

Головний бухгалтер



**Ірина ГОЛОВКО**



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

№ з/п	Назва заходів (робіт)	Вартість робіт		Ефективність заходів		Строк виконання	Відповідальний
		План	Факт	Планується	Досягнуто		
1.	Придбання вогнегасників порошкових	597 грн.	597 грн.	Придбання вогнегасників порошкових		Протягом року	Завідуючий господарством
2.	Навчання посадових осіб з питань охорони праці	1354,32 грн.	1354,32 грн.	Направити на навчання з питань охорони праці наступних співробітників: Володимира АРТЮШЕНКА, Сергія ПІДГАЙКА, Світлану КОЛЕСНИК		За окремими графіком	Сергій ПІДГАЙКО

Директор НМЦ ПТО  
у Луганській області



**Володимир АРТЮШЕНКО**

**СКЛАД**  
**робочої комісії з контролю за виконанням колективного договору**

<b>№ з/п</b>	<b>ПІБ</b>	<b>Посада</b>
<b>Від сторони адміністрації</b>		
1	Володимир АРТЮШЕНКО	Директор
2	Сергій ПІДГАЙКО	Заступник директора з НМР
3	Ірина ГОЛОВКО	Головний бухгалтер
<b>Від сторони трудового колективу</b>		
1	Тетяна МИЩЕНКО	Методист
2	Світлана КОЛЕСНИК	Методист
3	Ольга ЛЕБЕДИНСЬКА	Методист

Директор НМЦ ПТО  
у Луганській області



**Володимир АРТЮШЕНКО**


**ПОГОДЖЕНО**

Представник трудового  
колективу

 **Тетяна МИЩЕНКО**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Навчально-методичного  
центру професійно-технічної  
освіти у Луганській області

 **Володимир АРТЮШЕНКО**  
2024 р.

## **ПОЛОЖЕННЯ**

**про профілактику ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадів дискримінації працівників із такими захворюваннями**

### **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

#### **1.1. Визнання ВІЛ/СНІДу та туберкульозу трудовою проблемою.**

Проблема ВІЛ/СНІДу та туберкульозу є трудовою проблемою і повинна розглядатися як будь-яка інша проблема, пов'язана із захворюванням/умовами праці працівника. Таке тлумачення проблеми ВІЛ/СНІДу та туберкульозу важливе не лише тому, що дана проблема стосується працівників, але й тому, що робоче місце, будучи частиною осередку суспільства, повинно відігравати важливу роль у загальній боротьбі з епідемією та її наслідками.

#### **1.2. Недопущення дискримінації.**

Згідно з принципами забезпечення гідних умов праці та дотримання прав людини, а також визнання гідності ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД або туберкульоз, не повинно бути ніякої дискримінації по відношенню до працівників у зв'язку із дійсним або приписуваним ВІЛ-інфікуванням чи туберкульозом. Дискримінація та стигматизація ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД, туберкульоз осіб перешкоджає діям, спрямованим на попередження цієї епідемії.

#### **1.3. Гендерна рівність.**

Слід визнати важливість врахування гендерних аспектів проблеми ВІЛ/СНІДу та туберкульозу. Жінки швидше можуть стати жертвами інфекції та більшою мірою постраждати від епідемії ВІЛ/СНІДу, туберкульозу, ніж чоловіки, із біологічних, соціально-культурних та економічних причин. Чим значиміша гендерна дискримінація в суспільстві, чим більш нестабільне соціальне становище жінки, тим більша її уразливість до ВІЛ-інфекції та туберкульозу. Тому більш рівноправні гендерні відносини, більш широкі можливості боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом та попередження поширення ВІЛ-інфекції та туберкульозом вкрай необхідні.

#### **1.4. Безпечні умови праці.**

Усі зацікавлені сторони повинні, наскільки це можливо, сприяти створенню безпечних умов праці з метою попередження поширення ВІЛ-інфекції та туберкульозу відповідно до положень Конвенції № 155 про безпеку та гігієну праці і виробниче середовище (1981р.). Безпечні умови праці передбачають збереження оптимального стану фізичного та розумового здоров'я на роботі для виконання трудових обов'язків, а також адаптації роботи до можливостей працівників у світлі стану їхнього фізичного й морального здоров'я.

#### **1.5. Соціальний діалог.**

Успішна реалізація політики й програм боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом потребує об'єднання зусиль та довіри між роботодавцями, працівниками й їх представниками та урядом, із активним залученням, у разі потреби, ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД та туберкульоз працівників, та постраждалих від епідемії.

## **2. РОБОТОДАВЦІ І ЇХ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**2.1. Національні галузеві угоди та колективні договори.** Роботодавці повинні дотримуватися національного законодавства та практики ведення переговорів із працівниками та їх представниками щодо умов зайнятості й праці у світлі питань, пов'язаних з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, а також прагнути включення положень про захист від ВІЛ/СНІДу та туберкульозу та його профілактику, в національні, галузеві угоди й колективні договори.

**2.2. Просвітництво та навчання.** Роботодавці і їх організації, після консультацій із працівниками і їх представниками, повинні проводити та підтримувати програми на підприємствах, спрямовані на інформування, просвітництво й навчання працівників із питань профілактики ВІЛ/СНІДу та туберкульозу, догляду за хворими та їх підтримки, а також проведення підприємством політики боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, включаючи заходи з усунення дискримінації ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД або постраждалих від ВІЛ/СНІДу працівників, туб. інфікованих, а також надання спеціальної допомоги й виплат для персоналу.

**2.3. Кадрова політика.** Роботодавці не повинні проводити чи допускати проведення будь-якої кадрової політики або вжиття заходів дискримінаційного характеру стосовно ВІЛ-інфікованих, хворих на СНІД, туб. інфікованих або постраждалих працівників.

**2.4. Просвітництво та навчання.** Працівники та їх організації повинні використовувати потенціал існуючих профспілкових організацій та інших структур, а також можливості для розповсюдження інформації про ВІЛ/СНІД та туберкульоз серед працівників і розробляти навчальні матеріали та форми роботи, найбільш прийнятні для працівників і їх сімей, включаючи поширення постійно поновлюваної інформації про їх права й пільги.

### **3. ПРОФІЛАКТИКА ШЛЯХОМ ІНФОРМУВАННЯ ТА ПРОСВІТНИЦТВА**

3.1. Інформаційні та просвітницькі програми на підприємствах є важливим засобом боротьби з поширенням епідемії та розвитку більш терпимого ставлення до ВІЛ- інфікованих, туб. інфікованих працівників. Ефективне просвітництво допомагає навчити працівників захищати себе від ВІЛ та туб. інфекцій. Такі заходи можуть значно знизити тривогу та нетерпимість у ставленні до хворих із зведенням до мінімуму збоїв у роботі й викликати зміни у стосунках між людьми та їх поведінці. Такі програми повинні розроблятися у консультаціях між роботодавцями, працівниками та їх представниками з метою забезпечення підтримки на найвищих рівнях і максимального залучення всіх зацікавлених сторін. Інформаційні та просвітницькі матеріали повинні представлятися у різних формах, не покладаючись лише на друкований формат, але при необхідності, вдаючись до дистанційного навчання. Програми повинні бути цільовими та підібраними відповідно до віку, статі, сексуальної орієнтації, галузевих особливостей і поведінкових факторів ризику цільової аудиторії, а також культурного контексту.

3.2. Тренерами повинні бути люди, яким працівники довіряють та яких поважають. Особливо ефективним виявилось залучення до розроблення та реалізації програм тренерів із числа колег по роботі, а також ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД осіб, туб. інфікованих.

### **4. КОНТРОЛЬ ЗА ІНФЕКЦІЄЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

4.1. Роботодавці, працівники та їхні організації, демонструючи позитивний та уважний підхід, повинні спільно розробляти політику боротьби з ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, яка б урахувала їх потреби та забезпечувала необхідну рівновагу. Така політика повинна бути підтримана на найвищому рівні і бути прикладом вирішення проблеми поширення ВІЛ/СНІДу та туберкульозу.

Заступник директора  
з навчально-методичної роботи  
НМЦ ПТО у Луганській області

**Сергій ПІДГАЙКО**

**ПОГОДЖЕНО**

Представник трудового  
колективу

 **Тетяна МИЩЕНКО**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Навчально-методичного  
центру професійно-технічної освіти у  
Луганській області

 **Володимир АРТЮШЕНКО**

2024 р.



**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ  
ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Це Положення розроблено відповідно та на підставі чинного Закону України від 8 вересня 2005 року № 2866-ІУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

1.2. Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

1.3. Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

1.4. Дискримінація за ознакою статі забороняється.

1.5. Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- позитивні дії.

## **2. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

2.1. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;
- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;
- забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;
- провадять просвітницьку діяльність з питань тендерної рівності;
- співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;
- подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- сприяють науковим розробкам у сфері тендерних досліджень;
- дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- здійснюють позитивні дії.

2.2. В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

## **3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ**

3.1. Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

3.2. Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

3.3. Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

3.4. Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

#### **4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ПІД ЧАС УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ТА УГОД**

4.1. У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів включаються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків.

4.2. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

- покладання обов'язків уповноваженого з тендерних питань - радника керівника підприємства, установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

4.3. Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

4.4. На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

4.5. Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту. Погіршення



становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

## **5. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ**

5.1. Особа яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі, чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду в порядку, визначеному законом.

5.2. Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту невиправдано затягується.

5.3. Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

5.4. Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається Цивільним кодексом України та іншими законами.

5.5. Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законодавством України.

Заступник директора  
з навчально-методичної роботи  
НМЦ ПТО у Луганській області

**Сергій ПІДГАЙКО**

**ПОГОДЖЕНО**

Представник трудового  
колективу

 **Тетяна МИЩЕНКО**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Навчально-методичного  
центру професійно-технічної освіти у  
Дуганській області

 **Володимир АРТЮШЕНКО**

2024 р.

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВЕТЕРАНІВ ПРАЦІ ТА  
ГРОМАДЯН ПОХИЛОГО ВІКУ**

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Це Положення розроблено відповідно та на підставі чинного Закону України від 16.12.1993 року № 3721-ХІІ «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні».

1.2. Положення визначає основні засади державної політики щодо ветеранів праці, інших громадян похилого віку і спрямований на формування в суспільстві гуманного, шанобливого ставлення до них і забезпечення їх активного довголіття, гарантує ветеранам праці та громадянам похилого віку рівні з іншими громадянами можливості в економічній, соціальній, політичній сферах, сприятливі умови для повноцінного способу життя.

1.3. Держава гарантує кожному ветерану праці та громадянину похилого віку належний рівень життя, задоволення різноманітних життєвих потреб, подання різних видів допомоги шляхом:

- реалізації права на працю відповідно до професійної підготовки, трудових навичок з урахуванням стану здоров'я;
- забезпечення пенсіями і допомогою;
- надання житла;
- створення умов для підтримання здоров'я і активного довголіття відповідно до сучасних досягнень науки;
- організації соціально-побутового обслуговування, розвитку мережі матеріально-технічної бази для стаціонарних закладів і надомних форм обслуговування громадян похилого віку, а також підготовки відповідних спеціалістів.

1.4. Дискримінація громадян похилого віку в галузі праці, охорони здоров'я, соціального забезпечення, користування житлом та в інших сферах

забороняється, а посадові особи, які порушують ці гарантії, притягаються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

## 2. СТАТУС ВЕТЕРАНІВ ПРАЦІ ТА ПІЛЬГИ ДЛЯ НИХ

2.1. Ветеранами праці, визнаються громадяни, які працювали на підприємствах, в установах, організаціях, об'єднаннях громадян, фізичних осіб, мають стаж роботи 40 років - для чоловіків і 35 років - для жінок і вийшли на пенсію.

2.2. Ветеранами праці визнаються також:

а) громадяни, яким призначені пенсії на пільгових умовах:

- за списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах - за наявності відповідного стажу роботи у жінок та у чоловіків;

- за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників з шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах - за наявності відповідного стажу роботи у жінок та у чоловіків;

б) пенсіонери, нагороджені медаллю "Ветеран праці" за законодавством колишнього Союзу РСР;

в) інваліди I і II груп, які одержують пенсії по інвалідності, якщо вони мають стаж роботи не менше 15 років.

2.3. Ветеранам праці надаються такі пільги:

1) користування при виході на пенсію чи зміні місця роботи поліклініками, до яких вони були прикріплені за попереднім місцем роботи;

2) першочергове безплатне зубопротезування (за винятком протезування із дорогоцінних металів), за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;

3) переважне право на забезпечення санаторно-курортним лікуванням, а також на компенсацію вартості самостійного санаторно-курортного лікування в порядку і розмірах, що визначаються Кабінетом Міністрів України;

4) щорічне медичне обстеження і диспансеризація із залученням необхідних спеціалістів;

5) першочергове обслуговування в лікувально-профілактичних закладах, аптеках та першочергова госпіталізація;

6) використання чергової щорічної відпустки у зручний для них час, а також одержання додаткової відпустки без збереження заробітної плати строком до двох тижнів на рік;

7) переважне право на забезпечення жилою площею осіб, які потребують поліпшення житлових умов, та відведення земельних ділянок для індивідуального житлового будівництва, садівництва і городництва,

першочерговий ремонт жилих будинків і квартир цих осіб та забезпечення їх паливом та ін.

### **3. СТАТУС ГРОМАДЯН ПОХИЛОГО ВІКУ ТА ГАРАНТІЇ ЇХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

3.1. Громадянами похилого віку визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як півтора року.

3.2. Громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами яке додатково гарантується державними цільовими програмами, територіальними та місцевими програмами зайнятості населення.

3.3. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку.

3.4. Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше, не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці.

3.5. Умови договорів про працю (контрактів, угод) з громадянами похилого віку, включаючи також і їх працю в період проживання в установах соціального забезпечення, не можуть погіршувати становище або обмежувати їх права, передбачені Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і законодавством про працю. Такі умови є недійсними.

3.6. Для працівників похилого віку застосовується загальноновстановлена тривалість робочого часу.

3.7. Залучення громадян похилого віку до роботи в нічний час, а також до надурочної роботи та до роботи у вихідні дні допускається тільки за їх згодою і за умови, коли це не протипоказано їм за станом здоров'я.

3.8. Підприємства, установи і організації зобов'язані постійно поліпшувати умови праці і виробничого середовища громадян похилого віку.

3.9. Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності.

3.10. Підприємства у необхідних випадках забезпечують професійну переорієнтацію і перепідготовку працівників передпенсійного і похилого віку, включаючи навчання за їх бажанням нових професій з урахуванням адаптаційних і вікових можливостей цих осіб.

3.11. Громадяни похилого віку, які зберегли працездатність і бажають працювати, у разі звернення до державної служби зайнятості мають право на соціальні послуги з пошуку підходящої роботи, професійної переорієнтації, інформаційні та консультаційні послуги з питань зайнятості населення та соціального страхування.

3.12. Громадяни похилого віку мають право на матеріальне забезпечення згідно з чинним законодавством. Це право гарантується виплатою пенсій, різних видів допомоги і наданням допомоги в натуральному вигляді.

3.13. Право на пенсію за віком має кожний громадянин похилого віку, який досяг пенсійного віку і має необхідний страховий стаж. Це право обумовлено трудовим внеском і не обмежується будь-якими обставинами, включаючи наявність інших доходів.

3.14. Громадянам похилого віку, які не мають права на пенсію, за умов, визначених Законом України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю», надається державна соціальна допомога.

3.15. Громадяни похилого віку нарівні з іншими громадянами мають право на допомогу:

- у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю в період роботи та необхідністю санаторно-курортного лікування;
- у період професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- на інші види допомоги, передбачені законодавством.

3.16. Самотнім громадянам похилого віку, які за висновком медичних закладів потребують постійного стороннього догляду, призначається державна соціальна допомога на догляд у розмірі і порядку, встановлених Законом України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю», надається соціально-побутове обслуговування вдома державними установами.

3.17. Особам, що здійснюють догляд за самотніми громадянами похилого віку які за висновком медичних закладів потребують постійного стороннього догляду, може виплачуватись щомісячна, допомога в розмірі і порядку, встановленому місцевими радами, і за рахунок коштів цих рад.

3.18. Громадянам похилого віку гарантується безплатна кваліфікована медична допомога в геріатричних центрах, лікарнях для громадян похилого віку та інших стаціонарних, амбулаторно-поліклінічних установах, а також вдома з урахуванням досягнень геронтології та геріатрії в порядку, встановленому законодавством України про охорону здоров'я.

3.19. Громадяни похилого віку мають право на соціальне обслуговування, яке включає надання різних послуг щодо підтримання їх життєдіяльності і соціальної активності.

3.20. В установах, призначених для проживання громадян похилого віку, їм гарантується гідний рівень життя, надаються впорядковані приміщення, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам, достатнє харчування, необхідні одяг і взуття з урахуванням сезонних і кліматичних особливостей, забезпечується геріатрична медична допомога і культурне обслуговування, посильна участь в трудових процесах.

3.21. Над самотніми громадянами похилого віку, які потребують постійного стороннього догляду, для захисту їх особистих і майнових прав та інтересів встановлюється опіка або піклування.

#### 4. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. Ветеранам праці видаються посвідчення про право на пільги та нагрудні знаки. Порядок виготовлення і видачі посвідчень та нагрудних знаків встановлюється Кабінетом Міністрів України.

4.2. Трудові колективи зобов'язані створювати обстановку гуманного ставлення до громадян похилого віку, які працюють або працювали до виходу на пенсію в цих колективах, подавати всіляку допомогу для задоволення їх потреб і запитів.

4.3. Захист прав, свобод і законних інтересів громадян похилого віку забезпечується державою в судовому та іншому порядку, встановленому законом.

4.4. Посадові особи та інші громадяни, винні в порушенні прав і свобод громадян похилого віку, несуть встановлену законом матеріальну, дисциплінарну, адміністративну і кримінальну відповідальність.


Заступник директора  
з навчально-методичної роботи  
НМЦ ПТО у Луганській області



**Сергій ПІДГАЙКО**

**ПОГОДЖЕНО**

Представник трудового  
колективу

 **Тетяна МИЩЕНКО**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Навчально-методичного  
центру професійно-технічної освіти у  
Луганській області

**Володимир АРТЮШЕНКО**

2024 р.



**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ТА МАТЕРІАЛЬНЕ  
ЗАХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ  
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЦЕНТРУ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ  
у ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Дане положення розроблене на підставі Закону України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.93 р. №102, постанов Кабінету Міністрів України від 30.08.02 р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів та коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», та від 28.02.2002 № 228 «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ», Статуту Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області (далі – НМЦ ПТО), інших чинних нормативних актів України з метою підвищення відповідальності й зацікавленості працівників у подальшому піднесенні якості наукової, навчальної, методичної, інформаційної та фінансово-господарської діяльності НМЦ ПТО, досягненні високих результатів роботи.

**2. ПРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ, ВИПЛАТИ ТА РОЗМІР ПРЕМІЙ**

Премії нараховуються за результатами роботи за рік, півріччя, квартал, місяць за фактично відпрацьований час з урахуванням днів перебування у службових відрядженнях виходячи з розміру заробітної плати за поточний (останній) місяць з урахуванням доплат і надбавок, передбачених Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, та надбавок за

вислугу років, а також у разовому порядку в окремих випадках, передбачених даним Положенням.

В окремих випадках розмір премії може визначатися від посадового окладу (місячної ставки), а також без урахування фактично відпрацьованого часу (разові премії та премії за високий рівень активності та результативності по окремих показниках або сукупності кількох показників).

Розміри премій працівникам визначаються адміністрацією НМЦ ПТО за погодженням з представником трудового колективу. Розміри премій директору та його заступникам визначаються за погодженням з представником трудового колективу і Департаментом науки і освіти Луганської обласної державної адміністрації, якщо інше не передбачено чинним законодавством України.

Розміри премій по кожному окремому показнику або сукупності кількох показників визначаються диференційовано в кожному конкретному випадку залежно від особистого внеску працівника.

Працівники, які мають адміністративні стягнення, позбавляються премії на 100% строком на період стягнення.

Розміри премії можуть бути знижені у разі грубих порушень працівником вимог охорони праці, пожежної безпеки, недотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники, які відпрацювали не повний період у зв'язку із звільненням за власним бажанням премії не виплачуються. Працівникам, прийнятим на роботу, премія за відпрацьований час у першому місяці (кварталі) роботи, може бути виплачена на розгляд адміністрації та за згодою представника трудового колективу.

Преміювання працівників здійснюється за рахунок;

- економії фонду заробітної плати;
- надходжень спеціального фонду бюджету, за рахунок якого дозволено вказана виплата.
- Підставою для нарахування і виплати премій є:
  - дані статистичної і бухгалтерської звітності, результатів перевірок фінансовою інспекцією;
  - плануюча, програмна, реєстраційна, облікова документація, методичні матеріали та результати оглядів, конкурсів, олімпіад різного рівня, обласних контрольних та перевірочних робіт, зрізів знань, виставок тощо, підтверджувальні відеоматеріали;
  - обліково-звітна документація, програми, методичні матеріали щодо проведення міжнародних, всеукраїнських та обласних семінарів, конференцій, шкіл досвіду тощо, семінару для методистів НМЦ ПТО, днів інформації;
  - місячні звіти методистів;
  - аналітична інформація про роботу НМЦ ПТО (довідки, звіти, інформаційно-аналітичні матеріали тощо);
  - накази, розпорядження, рішення колегій та інші керівні документи вищестоящих органів управління освітою;
  - наявність публікацій в газеті «Вісник профосвіти», науково-



методичному журналі «Професійна освіта: теорія і практика», фахових виданнях, інших друкованих виданнях, наявність підручників, навчальних посібників, інших методичних матеріалів, підготовлених працівниками;

– будь-які інші матеріали, які підтверджують внесок, рівень та показники роботи працівників.

### 3. ДОПЛАТИ ТА НАДБАВКИ

3.1. Доплати працівникам (крім керівних працівників) у розмірі до 50% посадового окладу відсутнього працівника здійснюються за погодженням з представником трудового колективу:

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

3.2. Надбавки працівникам НМЦ ПТО надаються у розмірі до 50% посадового окладу, а керівним працівникам за погодженням з Департаментом науки і освіти Луганської обласної державної адміністрації:

- за високі творчі та виробничі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливих та складних робіт (на термін їх виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

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

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни ці надбавки скасовуються або зменшуються.

3.3. Доплати та надбавки виплачуються в межах фонду заробітної плати.

### 4. МАТЕРІАЛЬНА ДОПОМОГА

4.1. Матеріальна допомога на оздоровлення надається:

- педагогічним працівникам, відповідно до статті 57 Закону «Про освіту» в розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки за рахунок відповідних бюджетних асигнувань;
- іншим працівникам в розмірі до одного посадового окладу в межах економії фонду заробітної плати.

4.2. Матеріальна допомога на поховання граничними розмірами не обмежується і надається в межах фонду заробітної плати.

4.3. Матеріальна допомога у зв'язку із сімейними обставинами, на покращення матеріально-побутових умов проживання, на оплату лікування, оздоровлення дітей, при нещасних випадках, коли ушкоджується майно, житло та здоров'я робітників (пожежа, повінь, землетрус, пограбування) тощо надається у розмірі посадового окладу в межах економії фонду заробітної плати.

## 5. ПРЕМІЮВАННЯ ДИРЕКТОРА ТА ЗАСТУПНИКА ДИРЕКТОРА З НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ НМЦ ПТО

Встановлення їм надбавок і доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. № 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” здійснюється за рішенням Департаменту науки і освіти Луганської облдержадміністрації, якщо інше не передбачено чинними нормативними актами.

## 6. ПЕРЕЛІК ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПІДЛЯГАЮТЬ ПРЕМІЮВАННЮ, ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ, РОЗМІРИ ПРЕМІЙ

№ з/п	Категорія працівників	Показники преміювання	За який період	Розмір премій в %
1	Директор	- за сумлінну працю;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення високих показників наукової, навчальної, методичної, інформаційної та фінансово-господарської діяльності НМЦ ПТО;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення зростання показників діяльності НМЦ ПТО з одного або кількох основних напрямів роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення розвитку структури діяльності НМЦ ПТО, впровадження нових напрямів та/або форм роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення впровадження різноманітних та сучасних форм науково-методичної роботи та технологій діяльності методичної служби ПТО області, інноваційних підходів в роботі;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активну роботу по залученню позабюджетних коштів;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення високого рівня трудової та виконавської дисципліни працівників;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %

	- за високий рівень і своєчасну підготовку установчої, регламентуючої, плануючої, розпорядчої документації та аналітичної інформації в різних формах з відповідних напрямків роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
	- за активну участь в організації та проведенні міжнародних, всеукраїнських масових заходів з участю ПТНЗ, педпрацівників та учнів ПТНЗ, методичних служб та їх працівників (моніторингового, змагального, наукового, науково-методичного, навчального характеру), створенні їх нормативного, організаційно-методичного, науково-методичного забезпечення;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
	- за забезпечення досягнення високих результатів у підготовці педагогів, інших працівників ПТНЗ та/або учнів до участі у всеукраїнських змаганнях (конкурсах, олімпіадах, виставках, фестивалях тощо)	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
	- за забезпечення комплексу заходів по проведенню на високому рівні обласних моніторингових обстежень (конкурсів, оглядів, олімпіад, контрольних та перевірочних робіт, зрізів знань тощо), розробці їх методичного забезпечення;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
	- за активну особисту участь у проведенні обласних моніторингових обстежень (конкурсів, оглядів, олімпіад, контрольних та перевірочних робіт, зрізів знань тощо), розробці їх методичного забезпечення;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
	- за забезпечення комплексу заходів щодо своєчасного та якісного здійснення безперервної освіти працівників П(ПТ)О, організації та проведення міжнародних, всеукраїнських та обласних конференцій, семінарів, шкіл передового досвіду тощо;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
	- за забезпечення впровадження різноманітних та сучасних форм роботи в системі безперервної освіти та курсового підвищення кваліфікації;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
	- за особистий творчий внесок в наукову діяльність;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
	- за особистий творчий внесок в інформаційно-видавничу діяльність;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %

		- за активну особисту участь в проведенні лекційних, семінарських та практичних занять в системі міжкурсового підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, в роботі наукових, практичних та методичних конференцій, педагогічних читань, семінарів та інших подібних заходів різного рівня для різних категорій учасників;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне освоєння та використання в роботі сучасної комп'ютерної та оргтехніки.	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
2	Заступник директора з навчально-методичної роботи	- за сумлінну працю, високу трудову і виконавську дисципліну;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення виконання плану роботи НМЦ ПТО за відповідними напрямками;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення зростання показників діяльності НМЦ ПТО з одного або кількох основних напрямів роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення розвитку структури діяльності НМЦ ПТО, впровадження нових напрямів та/або форм роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активну роботу по залученню позабюджетних коштів;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високий рівень і своєчасну підготовку установчої, регламентуючої, плануючої, розпорядчої документації та аналітичної інформації в різних формах з відповідних напрямків роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за впровадження різноманітних та сучасних форм науково-методичної роботи та технологій діяльності методичної служби П(ПТ)О області, інноваційних підходів в роботі;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %

	<p>- за активну участь в організації та проведенні міжнародних, всеукраїнських масових заходів з участю ЗП(ПТ)О, педпрацівників та учнів П(ПТ)О, методичних служб та їх працівників (моніторингового, змагального, наукового, науково-методичного, навчального характеру), створенні їх нормативного, організаційно-методичного, науково-методичного забезпечення;</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>
	<p>- за забезпечення досягнення високих результатів у підготовці педагогів, інших працівників ЗП(ПТ)О та/або учнів до участі у всеукраїнських змаганнях (конкурсах, олімпіадах, виставках, фестивалях тощо)</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>
	<p>- за високий рівень організації обласних моніторингових обстежень (конкурсів, оглядів, олімпіад, контрольних та перевірочних робіт, зрізів знань тощо), розробки їх методичного забезпечення;</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>
	<p>- за активну особисту участь у проведенні обласних моніторингових обстежень (конкурсів, оглядів, олімпіад, контрольних та перевірочних робіт, зрізів знань тощо), розробці їх методичного забезпечення;</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>
	<p>- за забезпечення своєчасного та якісного проведення заходів щодо здійснення безперервної освіти працівників П(ПТ)О (міжнародних, всеукраїнських та обласних конференцій, семінарів, шкіл передового досвіду тощо);</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>
	<p>- за забезпечення дійового та систематичного контролю трудової дисципліни працівників НМЦ ПТО;</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>
	<p>- за якісну організацію, контроль і забезпечення проведення курсового підвищення кваліфікації педагогічних працівників;</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>
	<p>- за впровадження різноманітних та сучасних форм роботи в системі безперервної освіти та курсового підвищення кваліфікації;</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>
	<p>- за якісну організацію навчального процесу в системі безперервної освіти;</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>
	<p>- за забезпечення створення на високому рівні методичних матеріалів для проведення занять на курсах підвищення кваліфікації;</p>	<p>за рік, півріччя, квартал, місяць</p>	<p>до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %</p>

		- за забезпечення проведення ефективної роботи по виявленню, вивченню, узагальненню та впровадженню передового педагогічного досвіду;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активну особисту участь у проведенні роботи по виявленню, вивченню, узагальненню та впровадженню передового педагогічного досвіду;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за якісну організацію роботи Навчально-методичної ради, атестаційної комісії, інструктивно-методичних нарад, постійно діючого семінару для працівників НМЦ ПТО;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення дійового та систематичного контролю за якістю проведення обласних масових заходів з педпрацівниками та учнями П(ПТ)О;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за особистий творчий внесок в наукову діяльність;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за значний особистий творчий внесок в інформаційно-видавничу діяльність;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активну особисту участь в проведенні лекційних, семінарських та практичних занять в системі міжкурсового підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників ПТНЗ, в роботі наукових, практичних та методичних конференцій, педагогічних читань, семінарів та інших подібних заходів різного рівня для різних категорій учасників;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення високого рівня ведення діловодства;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне освоєння та використання в роботі сучасної комп'ютерної та оргтехніки.	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
3	Головний бухгалтер	- За сумлінну працю, високу трудову і виконавську дисципліну;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за якісне ведення бухгалтерського обліку фінансово-господарської діяльності НМЦ ПТО та ефективний контроль за раціональним використанням матеріальних, трудових та фінансових ресурсів;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %

5	Методисти	- За сумлінну працю, високу трудову і виконавську дисципліну;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за виконання місячних планів роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за своєчасне та якісне планування роботи на рік, підготовку розпорядчої документації та аналітичної інформації за профілем методиста в різних формах;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активну участь в організації та проведенні міжнародних, всеукраїнських масових заходів з участю ЗП(ПТ)О, педпрацівників та учнів П(ПТ)О, методичних служб та їх працівників (моніторингового, змагального, наукового, науково-методичного, навчального характеру), створенні їх нормативного, організаційно-методичного, науково-методичного забезпечення;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високий рівень організації і проведення заходів в системі безперервної освіти (всеукраїнських та обласних семінарів, педагогічних читань, шкіл досвіду тощо);	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високий рівень організації і проведення обласних моніторингових обстежень (конкурсів, оглядів, олімпіад, контрольних та перевірочних робіт, зрізів знань тощо), створення їх методичного забезпечення;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення активної участі педпрацівників відповідного профілю в обласних масових заходах, впровадження активних форм роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високі результати надання методичної допомоги педпрацівникам ЗП(ПТ)О з актуальних питань з використанням різноманітних форм;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високі результати надання методичної допомоги з питань ліцензування діяльності, пов'язаної з наданням послуг для одержання професійної освіти, ліцензування загальноосвітньої підготовки;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за результативність роботи щодо виявлення, вивчення, узагальнення та розповсюдження позитивного досвіду педпрацівників ЗП(ПТ)О;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %

		- за значний особистий творчий внесок в інформаційно-видавничу діяльність;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за особистий творчий внесок в наукову діяльність;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активну особисту участь в проведенні лекційних, семінарських та практичних занять в системі міжкурсowego підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, в роботі наукових, практичних та методичних конференцій, педагогічних читань, семінарів, інших подібних заходів різного рівня для різних категорій учасників;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за впровадження сучасних, прогресивних, інноваційних форм, методів, технологій роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за досягнення високих результатів у підготовці педагогів, інших працівників П(ПТ)О та/або учнів до участі у всеукраїнських змаганнях (конкурсах, олімпіадах, виставках, фестивалях тощо)	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне освоєння та використання в роботі сучасної комп'ютерної та оргтехніки, сучасних програмних засобів.	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
6	Офісний службовець (друкування)	- За сумлінну працю, високу трудову і виконавську дисципліну;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високу якість та оперативність роботи;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високу культуру діловодства;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне освоєння та використання в роботі сучасної комп'ютерної та оргтехніки, відео-, аудіо-, фотоапаратури;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне освоєння та використання в роботі сучасних програмних засобів.	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %



7	Інженер-електронік	- за сумлінну працю, високу трудову і виконавську дисципліну;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високу якість та ефективність організаційного та технічного супроводу інформатизації ПТНЗ та впровадження сучасної комп'ютерної техніки;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне та ефективне використання сучасних інформаційних технологій щодо збору, обробки та аналізу статистичної інформації в системі ПТО;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за ефективне технічне забезпечення роботи інформаційно-комунікаційної мережі та єдиної бази даних системи ПТО;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за раціональне використання обладнання лабораторії, економне витрачання матеріалів;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за якість ведення обліку витрачання матеріалів;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення належного технічного стану, своєчасного ремонту обладнання;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне освоєння та використання в роботі сучасної комп'ютерної та оргтехніки, відео-, аудіо-, фотоапаратури;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне освоєння та використання в роботі сучасних програмних засобів;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне освоєння робіт підвищеної складності і використання в роботі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за своєчасне та якісне створення оригінал-макетів зареєстрованих видань НМЦ ПТО, інших методичних та інформаційних матеріалів;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високу якість та ефективність виконання операцій технологічного процесу оброблення інформації;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %

		- за високу якість та ефективність технічного супроводу видавничої діяльності.	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
8	Завідуючий господарством	- За сумлінну працю, високу трудову і виконавську дисципліну;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за якісну організацію роботи з господарського обслуговування НМЦ ПТО, забезпечення якісної роботи обслуговуючого персоналу;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення належного зберігання, хорошого санітарного та технічного стану приміщень, інвентарю та обладнання;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за забезпечення своєчасного та якісного ремонту приміщень, інвентарю та обладнання;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за організацію своєчасного забезпечення НМЦ ПТО матеріалами, канцелярськими та господарчими товарами;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за якісне ведення документації з обліку матеріальних цінностей;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за активне освоєння та використання в роботі сучасної комп'ютерної та оргтехніки.	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
9	Прибиральники службових приміщень	- За сумлінну працю, високу трудову і виконавську дисципліну;	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
		- за високу якість та оперативність роботи.	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
10	Всі категорії працівників	- За багаторічну сумлінну працю в зв'язку з ювілеєм (жінки – 55-річчя, чоловіки – 60-річчя);	разово	до 200 %
		- за високі досягнення у праці учасникам бойових дій у Афганістані, АТО та ліквідаторам аварії на ЧАЕС;	разово	до 100 %
		- за високі досягнення у праці у зв'язку з державними та професійними святами;	разово	до 100 %

	- за виконання додаткових робіт понад посадові обов'язки за рахунок раціонального використання робочого часу;	за рік, півріччя, квартал, місяць, разово	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 % до 200 %
	- за активну участь у громадській роботі в НМЦ ПТО, роботі комітетів, комісій тощо у вільний від основної роботи час.	за рік, півріччя, квартал, місяць	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %

Заступник директора  
з навчально-методичної роботи  
НМЦ ПТО у Луганській області



**Сергій ПІДГАЙКО**

Головний бухгалтер



**Ірина ГОЛОВКО**

**ПОГОДЖЕНО**

Представник трудового  
колективу

 **Тетяна МИЩЕНКО**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Директор Навчально-методичного  
центру професійно-технічної освіти у  
Луганській області

**Володимир АРТЮШЕНКО**

2024 р.



**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО НАДАННЯ ЩОРІЧНОЇ ГРОШОВОЇ ВИНАГОРОДИ  
ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО  
ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ  
У ЛУГАНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

1. Дане положення розроблене на підставі Закону України «Про освіту», Постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 р. № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту» та Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898, з метою підвищення відповідальності й зацікавленості працівників у подальшому піднесенні якості наукової, навчальної, методичної, інформаційної діяльності, досягненні високих результатів роботи.

2. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам НМЦ ПТО у Луганській області (далі – НМЦ ПТО) надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у методичному забезпеченні навчально-виховного процесу ЗП(ПТ)О при високих результатах діяльності, крім тих, що працюють за сумісництвом, за такими показниками:

– високий рівень трудової і виконавської дисципліни, творчої ініціативи – до 40 % посадового окладу;

– висока результативність методичного обслуговування педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та навчальних закладів системи ПТО – 20 % посадового окладу;

– активна систематична робота з підвищення особистого професійного рівня працівника, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій – 40 % посадового окладу.

– При наданні щорічної грошової винагороди за кількома показниками її обсяг не повинен перевищувати 100 % посадового окладу.

3. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам видається на підставі наказу директора НМЦ ПТО у Луганській області.

Щорічна грошова винагорода директору, який працює на умовах контракту, надається незалежно від умов, визначених у контракті, на підставі наказу Міністерства освіти і науки України.

4. Виплата щорічної грошової винагороди здійснюється в межах фонду заробітної плати загальних коштів, передбачених кошторисом НМЦ ПТО у Луганській області.

5. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу з урахуванням підвищень.

Заступник директора  
з навчально-методичної роботи  
НМЦ ПТО у Луганській області



**Сергій ПІДГАЙКО**

Головний бухгалтер



**Ірина ГОЛОВКО**

**ВИТЯГ З ПРОТОКОЛУ № 1**  
**загальних зборів трудового колективу**  
**Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти**  
**у Луганській області від 05.02.2024 року**

Збори відбулися в онлайн форматі за допомогою платформи Zoom.

За списком члени трудового колективу: 11 осіб  
Присутні на зборах трудового колективу: 11 осіб  
Відсутні на зборах трудового колективу: 0

**ПОРЯДОК ДЕННИЙ:**

1. Обрання представника трудового колективу Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області.
2. Обговорення й затвердження Колективного договору Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області на 2024 – 2028 рр..

**СЛУХАЛИ:**

1. Володимира КРАВЧЕНКА, який запропонував кандидатуру Тетяни МИЩЕНКО для обрання представником трудового колективу Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області.

Інших пропозицій не надходило.

2. Світлана КОЛЕСНИК, яка запропонувала затвердити текст Колективного договору Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області на 2024 – 2028 рр., проєкт якого було розроблено завчасно та оприлюднено для ознайомлення трудовим колективом.

**ВИСТУПИЛИ:**

1. Ольга ЛЕБЕДИНСЬКА, яка підтримала пропозицію Володимира КРАВЧЕНКА щодо кандидатури Тетяни МИЩЕНКО для обрання представником трудового колективу Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області.

Голосували: «За» - 11

«Проти» - 0

«Утрималися» - 0

2. Ольга ЧАДЮК, виступила з пропозицією прийняти проєкт Колективного договору Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області на 2024 – 2028 рр.

Голосували: «За» - 11

«Проти» - 0

«Утрималися» - 0

**ВИРІШИЛИ:**

1. Обрати Тетяну МИЩЕНКО представником трудового колективу Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області.

2. Затвердити Колективний договір Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області на 2024 – 2028 рр. як локальний нормативний документ, що регулює соціально-економічні, виробничі та трудові відносини між колективом та адміністрацією Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Луганській області та починає діяти з дня його затвердження.

Представник трудового колективу



**Тетяна МИЩЕНКО**

Пронумеровано та прошито 46 аркушів  
(сорок шість аркушів)

Директор НМДПДО  
у Луганській області



Володимир ПТЮШЕНКО