

**ЗАКЛАД ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ № 42 «ДЖЕРЕЛЬЦЕ»
ЗАГАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Ужгородської міської ради Закарпатської області

вул.Т. Легоцького, 19а, м. Ужгород, Закарпатська обл., 88000., тел.: 65-33-40;
web-сайт: dzerelce42@ukr.net; e-mail: dzerelce42@ukr.net ; код ЄДРПОУ 35771550

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між адміністрацією та трудовим колективом
закладу дошкільної освіти №42 «Джерельце» загального розвитку
Ужгородської міської ради
на 2026–2030 роки**

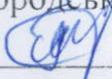
Схвалений на зборах трудового
колективу
«22» грудня 2025 року
Протокол № 2

Договір підписали:

Від трудового колективу:

Уповноважений представник
трудового колективу закладу
дошкільної освіти №42
«Джерельце» загального розвитку

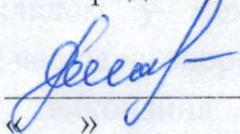
Ужгородської міської ради


_____ Марія ГАНИЧ
« ____ » _____ 2026 року

Від роботодавця:

Директор закладу дошкільної освіти
№42 «Джерельце» загального
розвитку

Ужгородської міської ради


_____ Оксана КАСИНЕЦЬ
« ____ » _____ 2026 року

Ужгород
2026 рік

РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Правові засади укладення Договору

- 1.1. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом закладу дошкільної освіти №42 «Джерельце» загального розвитку Ужгородської міської ради (далі — Заклад) укладається відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про оплату праці», «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, а також інших чинних нормативно-правових актів, що регулюють трудові, соціально-економічні та організаційно-управлінські відносини у сфері дошкільної освіти.
- 1.2. Договір визначає узгоджені зобов'язання Сторін щодо забезпечення належних умов праці, організації освітньої та виробничої діяльності, додержання трудових прав працівників, гарантування соціальних гарантій і пільг, а також створення безпечного та здорового освітнього середовища. Положення Договору спрямовані на підтримання стабільності трудових відносин, удосконалення соціального діалогу й розвиток партнерської взаємодії між адміністрацією та трудовим колективом.

Сторони Договору та їхні повноваження

1.3. Сторонами Колективного договору є:

- Роботодавець — закладу дошкільної освіти №42 «Джерельце» загального розвитку Ужгородської міської ради в особі директора Касинець Оксани Іванівни, яка діє відповідно до статуту та законодавства, представляє інтереси закладу та уповноважена на ведення колективних переговорів, укладення та виконання Колективного договору.
 - Трудовий колектив закладу — в особі уповноваженого трудового колективу Ганич Марії Іванівни, вихователя, обраної на загальних зборах працівників, яка представляє інтереси працівників у питаннях трудових, соціально-економічних відносин, умов праці та побуту й здійснює повноваження сторони трудового колективу під час ведення колективних переговорів та виконання Колективного договору.
- 1.4. Директор здійснює управління закладом у межах наданих повноважень, представляє інтереси адміністрації під час переговорів щодо укладення, зміни або доповнення Договору, забезпечує виконання його положень і несе відповідальність за реалізацію взятих на себе зобов'язань.
 - 1.5. Уповноважений трудового колективу представляє трудовий колектив під час переговорів та підписання Договору, доводить інформацію до працівників, бере участь у підготовці спільних пропозицій щодо вдосконалення соціально-трудових відносин.
 - 1.6. Сторони визнають принципи рівності, відповідальності, добросовісності, партнерства й невтручання у компетенцію одна одної. Взаємодія Сторін

ґрунтується на відкритості, дотриманні законодавства України та взаємній повазі до прав і законних інтересів працівників і адміністрації.

Сфера дії та обов'язковість Договору

- 1.7. Положення Колективного договору поширюються на всіх працівників Закладу незалежно від займаної посади, виду трудових відносин, форми організації праці, умов зайнятості чи режиму роботи.
- 1.8. Договір є обов'язковим для виконання адміністрацією та всіма працівниками Закладу й включається до системи локальних актів, що регулюють організацію праці, управління та освітню діяльність у ЗДО №000.
- 1.9. Працівники, прийняті на роботу після набрання чинності Договором, ознайомлюються з ним під підпис при оформленні трудових відносин. Положення Договору діють протягом встановленого строку, а у разі реорганізації Закладу — зберігають чинність до закінчення строку дії Договору. У разі ліквідації Закладу норми Договору застосовуються протягом усього періоду завершення трудових відносин.
- 1.10. Невід'ємною частиною договору є додатки до нього № 1- 8.

Строк дії Договору та порядок внесення змін

- 1.11. Колективний договір укладається на строк 05.01.2026 року до 31.12.2030 року та набирає чинності з дня підписання сторонами.
- 1.12. Для ведення колективних переговорів, підготовки проєкту Колективного договору, його перегляду та внесення змін створюється робоча комісія, склад якої наведено в *Додатку 1*. Робоча комісія діє у межах повноважень, визначених Колективним договором, та представляє трудовий колектив під час переговорів.
- 1.13. Робоча комісія, склад якої затверджено Додатком 1 до цього Договору, є постійно діючим представницьким органом трудового колективу, уповноваженим здійснювати підготовку проєкту Колективного договору, ініціювати та проводити колективні переговори, брати участь у розробленні змін і доповнень до Договору, аналізувати пропозиції працівників, готувати узгоджені редакції положень, а також здійснювати інші дії, необхідні для ведення переговорного процесу відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». Робоча комісія діє у взаємодії з директором закладу та уповноваженим трудового колективу, не виходячи за межі наданих повноважень.

- 1.14. Не пізніше ніж за три місяці до закінчення строку дії Договору будь-яка із сторін може ініціювати початок переговорів щодо укладення нового колективного договору. Письмові пропозиції однієї зі сторін підлягають розгляду іншою стороною у строк, достатній для проведення консультацій, збору необхідної інформації та підготовки узгоджених рішень.
- 1.15. Зміни та доповнення до Договору вносяться виключно за взаємною згодою сторін у письмовій формі із зазначенням підстав та дати набрання чинності. Погоджені зміни стають невід'ємною частиною Договору.
- 1.16. У разі закінчення строку дії Колективного договору та за відсутності укладення нового договору його дія може бути продовжена за письмовою домовленістю сторін на період проведення переговорів, але не більше ніж на строк, визначений чинним законодавством.
- 1.17. У разі реорганізації Закладу (перетворення, злиття, приєднання, поділу) дія Колективного договору зберігається в межах строку, на який його укладено, та поширюється на правонаступників у порядку, передбаченому законодавством.
- 1.18. У випадку ліквідації закладу положення Колективного договору застосовуються протягом усього періоду завершення трудових відносин із працівниками згідно із законодавством України.
- 1.19. Адміністрація забезпечує відкритість і доступність змісту Колективного договору для всіх працівників шляхом розміщення його в інформаційному середовищі закладу, представлення під час загальних зборів працівників.
- 1.20. Усі зареєстровані зміни та доповнення до Договору доводяться до відома працівників не пізніше п'яти робочих днів з моменту набрання ними чинності. Договір і супровідні документи зберігаються в порядку, встановленому правилами діловодства закладу.
- 1.21. Положення Колективного договору діють протягом усього строку, на який його укладено, та є обов'язковими для виконання адміністрацією і всіма працівниками Закладу.

РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ ТА ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Керівник закладу зобов'язується

- 2.1. Забезпечувати організацію освітнього процесу відповідно до вимог законодавства України, Базового компонента дошкільної освіти, Санітарного регламенту, річного плану роботи та інших нормативних документів, що регулюють діяльність закладів дошкільної освіти. Забезпечити ефективну діяльність ЗДО №42 «Джерельце» виходячи із фактичних обсягів фінансування, раціонального використання бюджетних та позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи ЗДО №42 «Джерельце», покращення умов праці працівників.

- 2.2. Організовувати і контролювати своєчасне проведення інструктажів з охорони праці, пожежної безпеки, цивільного захисту, а також виконання вимог безпеки життєдіяльності всіма працівниками Закладу.
- 2.3. Здійснювати необхідні заходи щодо підтримання у справному стані будівель, споруд, технічного обладнання, систем життєзабезпечення, території та укриття Закладу, організовувати роботи з їх огляду, обслуговування та ремонт відповідно до законодавства.
- 2.4. Організовувати безпечні умови перебування дітей і працівників у Закладі, у тому числі у період дії воєнного стану, забезпечувати виконання вимог цивільного захисту, планів евакуації, інструкцій та заходів з попередження надзвичайних ситуацій.
- 2.5. Забезпечувати дотримання правил санітарного утримання приміщень, харчоблоку, території, організації харчування та питного режиму дітей, здійснює контроль за виконанням відповідальними працівниками вимог Санітарного регламенту.
- 2.6. Приймати управлінські рішення щодо організації праці, оплати праці, встановлення надбавок, доплат, премій, визначення режиму роботи, графіків змінності, графіків відпусток та інших питань відповідно до законодавства, та інформуванням трудового колективу у випадках, передбачених законодавством.
- 2.7. Застосовувати передбачені законодавством та локальними актами Закладу форми матеріального і морального стимулювання працівників з метою підвищення результативності та якості їх професійної діяльності та інформування трудового колективу у випадках, передбачених законодавством.
- 2.8. Не допускати приватизації, репрофілювання, передачі в користування третім особам або використання не за призначенням матеріально-технічної бази комунального закладу дошкільної освіти.
- 2.9. Забезпечувати відкритість та прозорість фінансової діяльності Закладу, інформуючи трудовий колектив про надходження та використання бюджетних, позабюджетних і спонсорських коштів, у визначеному законодавством порядку.
- 2.10. Дотримуватися встановлених законодавством та нормативно-правовими актами Міністерства освіти і науки України нормативів граничної наповнюваності груп дошкільного закладу та забезпечувати їх фактичне виконання.
- 2.11. Здійснювати розподіл педагогічного навантаження на наступний навчальний рік у кінці поточного навчального року. Ознайомлювати педагогічних та медичних працівників під особистий підпис про попередній розподіл навчального навантаження у кінці навчального року під час проведення

- комплектації та на початку навчального року під час проведення тарифікації. Встановлювати навчальне навантаження в обсязі, меншому за тарифну ставку, лише за письмовою згодою працівника.
- 2.12. Забезпечувати щорічне підвищення кваліфікації педагогічних працівників відповідно до затвердженого плану та позапланових заходів, сформованих і схвалених педагогічною радою Закладу, з урахуванням вимог Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року №800. На час підвищення кваліфікації з відривом від освітнього процесу за педагогічним працівником зберігати місце роботи (посаду) і середню заробітну плату. Витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації, відшкодовувати у порядку, встановленому законодавством України.
- 2.13. Забезпечувати формування та роботу тарифікаційної і атестаційної комісій відповідно до законодавства України та галузевих нормативних документів. Склад комісій затверджувати наказом керівника закладу у межах установлених повноважень.
- 2.14. Звільнення працівників з підстав, передбачених законодавством України, здійснювати з дотриманням установлених процедур, строків повідомлення та гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України та законами України у сфері освіти.
- 2.15. У разі необхідності скорочення чисельності або штату працівників, а також зменшення обсягу роботи педагогічних працівників, здійснювати звільнення відповідно до вимог трудового законодавства, із дотриманням установлених процедур, строків попередження та гарантій. Перед прийняттям рішення щодо скорочення проводити попередню консультацію з Уповноваженою трудового колективу з метою інформування працівників та обговорення можливих соціальних наслідків такого рішення.
- 2.16. Забезпечити повідомлення працівників про введення нових або зміну чинних умов праці, включно з педагогічним навантаженням на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження відповідно до вимог чинного законодавства.
- 2.17. Не допускати економічно необумовленого скорочення груп, робочих місць.
- 2.18. Сприяти формуванню в колективі сприятливого морально-психологічного клімату, запобігати виникненню конфліктних ситуацій, вживати заходів щодо врегулювання трудових спорів згідно з вимогами чинного законодавства.

Керівник у період дії воєнного стану зобов'язується:

- 2.18.1. Забезпечувати організацію трудових відносин у період дії воєнного стану відповідно до **Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX у чинній**

редакції після змін Законом України № 4582-IX від 21.08.2025, гарантуючи безперервність та впорядкованість трудових процесів, неухильне дотримання трудових прав працівників, належне та своєчасне оформлення управлінських рішень, а також повне і своєчасне інформування працівників про всі зміни, що впливають на умови та порядок виконання ними трудових обов'язків.

- 2.18.2. Забезпечувати організацію роботи з урахуванням особливостей та обмежень, установлених воєнним станом відповідно до статей 1–3 Закону № 2136-IX, своєчасно інформувати працівників про зміну режимів роботи, запровадження змішаних, дистанційних чи гнучких форм, про особливості трудових відносин, що застосовуються у період воєнного стану, а також про порядок прийняття на роботу, переведення, надання відпусток, звільнення та інші процедури, які у цей період можуть здійснюватися за спеціальними правилами.
- 2.18.3. Організовувати робочий час, графіки змінності та режими роботи відповідно до статей 6–8 Закону № 2136-IX, установлювати та змінювати режими роботи, гнучкі та дистанційні форми зайнятості, забезпечувати ведення обліку робочого часу, доведення графіків і управлінських рішень до працівників у письмовій або електронній формі.
- 2.18.4. Здійснювати прийняття на роботу, укладення трудових договорів, переведення і переміщення працівників, а також звільнення у порядку, визначеному статтями 2–5 та 12 Закону № 2136-IX, оформлювати ці рішення наказами, доводити їх до працівника в письмовому або електронному вигляді, забезпечувати видачу всіх необхідних документів і повний розрахунок у день звільнення.
- 2.18.5. Забезпечувати оплату праці відповідно до статті 10 Закону № 2136-IX, виплачувати заробітну плату за фактично виконану роботу, дотримуватись мінімальних державних гарантій, здійснювати своєчасне нарахування індексації, доплат, компенсацій та інших виплат, а також виплату заробітної плати в день звільнення працівника.
- 2.18.6. Залучати працівників до надурочних робіт, роботи в нічний час, святкові та неробочі дні виключно в межах статей 6, 8 і 9 Закону № 2136-IX, дотримуватись граничних норм тривалості такої роботи, забезпечувати її оплату у визначеному законодавством розмірі та завчасно повідомляти працівників у разі можливості.
- 2.18.7. Надавати щорічні основні і додаткові відпустки відповідно до статті 12 Закону № 2136-IX, забезпечувати їх своєчасне оформлення наказом, повідомляти працівника про дату початку відпустки, здійснювати виплату відпускних не пізніше ніж за три календарні дні до її початку та забезпечувати можливість перенесення або поділу відпустки за потреби.

- 2.18.8. Призупиняти дію трудового договору виключно за умов, визначених статтею 13 Закону № 2136-IX, оформлювати рішення наказом із зазначенням підстав і дати початку, повідомляти працівника у письмовій або електронній формі, забезпечувати збереження місця роботи та трудових прав, не здійснювати виплату заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат на період призупинення, крім сум, нарахованих до дня його початку, та визначати дату поновлення виконання роботи після усунення обставин.
- 2.18.9. Документувати усі управлінські рішення відповідно до вимог статей 1–15 Закону № 2136-IX, видавати накази, вести кадровий облік, фіксувати направлення повідомлень працівникам у спосіб, що дає змогу підтвердити факт доведення, та забезпечувати збереження документів, які підтверджують правомірність дій роботодавця.
- 2.18.10. Дотримуватися гарантій захисту трудових прав працівників, визначених статтями 1, 14 і 15 Закону № 2136-IX, забезпечувати рівність трудових прав незалежно від форми організації роботи, виконання вимог щодо охорони праці, безпечних умов праці, можливість працівників звертатися щодо захисту порушених прав і отримувати відповідні роз'яснення.

Уповноважений трудового колективу зобов'язується

- 2.19. Представляти трудовий колектив під час переговорів щодо укладення, внесення змін та доповнень до Колективного договору, а також забезпечувати комунікацію між працівниками та адміністрацією з питань, що стосуються трудових та соціально-економічних відносин.
- 2.20. Ознайомлювати працівників із положеннями Колективного договору, змінами до нього та іншою інформацією, що надходить від адміністрації щодо умов праці, організації освітнього процесу та внутрішніх нормативних документів Закладу.
- 2.21. Брати участь у попередніх консультаціях з керівником Закладу з питань організації праці, оплати праці, встановлення надбавок, доплат, визначення режимів роботи, графіків надання відпусток та інших управлінських рішень, у випадках, коли така консультація передбачена законодавством або Колективним договором.
- 2.22. Брати участь у попередніх консультаціях з адміністрацією щодо розподілу педагогічного навантаження на наступний навчальний рік, у межах повноважень, визначених Колективним договором.
- 2.23. Брати участь у попередніх консультаціях з адміністрацією у разі прийняття рішень щодо можливого скорочення чисельності або штату працівників, з

метою інформування трудового колективу та обговорення можливих соціальних наслідків.

- 2.24. Сприяти розвитку конструктивної взаємодії між працівниками та адміністрацією, своєчасно доводити до адміністрації пропозиції, зауваження та ініціативи працівників, що стосуються умов праці та організації діяльності Закладу.
- 2.25. Сприяти дотриманню працівниками норм професійної етики, трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку та інших локальних документів Закладу.
- 2.26. Сприяти упередженню виникнення трудових спорів та конфліктних ситуацій у колективі, брати участь у їх обговоренні разом із адміністрацією з метою пошуку взаємоприйнятних рішень, не виходячи за межі своїх повноважень.
- 2.27. Сприяти залученню працівників до участі у заходах, спрямованих на підвищення їх професійної компетентності, методичної культури, командної взаємодії та розвитку педагогічної майстерності.
- 2.28. Брати участь у підготовці пропозицій до проекту Колективного договору, локальних нормативних актів, що стосуються трудових відносин, організації діяльності Закладу та умов праці, у межах своїх повноважень.
- 2.29. Повідомляти адміністрацію про випадки можливого порушення трудових прав працівників, якщо такі факти стали відомі Уповноваженому, та сприяти їх врегулюванню у порядку, передбаченому законодавством.
- 2.30. Виконувати свої повноваження добросовісно, дотримуючись норм законодавства, Статуту Закладу та положень Колективного договору, не втручаючись у діяльність адміністрації, комісій або органів, для яких законодавством визначено окремий порядок формування та роботи.

Обов'язки працівників Закладу

- 2.31. Постійно підвищувати рівень своєї професійної компетентності, удосконалювати педагогічну майстерність, фахові вміння та навички відповідно до вимог законодавства та внутрішніх документів закладу.
- 2.32. Дотримуватися вимог законодавства України з питань охорони праці, пожежної безпеки, цивільного захисту, санітарного законодавства, правил технічної експлуатації обладнання, інструкцій з охорони праці та посадових інструкцій. Користуватися засобами індивідуального захисту у випадках, передбачених нормативними актами з охорони праці, та забезпечувати їх належне зберігання.
- 2.33. Виконувати вимоги трудової дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів і розпоряджень керівника Закладу, посадових інструкцій та інших локальних нормативних актів.
- 2.34. Дбайливо ставитися до обладнання, інвентарю, меблів, оргтехніки, приміщень та матеріальних цінностей Закладу; дотримуватися встановленого

порядку їх експлуатації та зберігання. У разі умисного пошкодження або недбалого поводження, що спричинило матеріальні збитки, працівник несе відповідальність у порядку, визначеному законодавством. Економно та раціонально використовувати матеріали, електроенергію, воду, теплові ресурси та інші матеріально-технічні ресурси Закладу.

- 2.35. Дотримуватися вимог щодо забезпечення психологічної безпеки дітей, конфіденційності інформації про вихованців, культуру спілкування, педагогічної етики та принципів взаємоповаги. Сприяти формуванню доброзичливої, толерантної та професійної атмосфери в колективі, підтримувати етичні норми поведінки, утримуватися від конфліктогенних дій.
- 2.36. Проходити своєчасно попередні, періодичні та позачергові медичні огляди в порядку, встановленому законодавством, не допускати до роботи станів, що перешкоджають якісному та безпечному виконанню професійних обов'язків.
- 2.37. Виконувати вимоги щодо захисту персональних даних, збереження інформації з обмеженим доступом, дотримуватися правил інформаційної безпеки та роботи з електронними системами Закладу.
- 2.38. Негайно повідомляти адміністрацію про обставини, що можуть перешкоджати виконанню трудових обов'язків, а також про факти порушення трудової дисципліни, небезпечні ситуації або дії, що створюють ризики для дітей чи працівників.
- 2.39. Дотримуватися встановленого режиму роботи Закладу, своєчасно прибувати на робоче місце, забезпечувати безперервність освітнього процесу в межах своїх посадових обов'язків.
- 2.40. Підтримувати постійний зв'язок з роботодавцем у спосіб, визначений частиною третьою статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX у чинній редакції після змін Законом України № 4582-IX від 21.08.2025, та своєчасно повідомляти про актуальні засоби комунікації (номер телефону, месенджери, електронну пошту).
- 2.41. Негайно інформувати керівника закладу про зміну засобів зв'язку або про тимчасову неможливість вийти на зв'язок з об'єктивних причин.
- 2.42. Виконувати вимоги роботодавця, надіслані електронними засобами комунікації, якщо такий порядок визначено умовами роботи під час дії воєнного стану відповідно до Закону України № 2136-IX.

РОЗДІЛ III. ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У РАЗІ ЗМІНИ ОРГАНІЗАЦІЇ, ФОРМИ ВЛАСНОСТІ ТА УМОВ ПРАЦІ

Адміністрація зобов'язується:

- 3.1. Забезпечувати прийняття рішень щодо ліквідації, реорганізації, зміни типу, структури, профілю закладу, скорочення чисельності або штату працівників лише дотримуючись вимог статей 40, 42, 49² та 492¹ Кодексу законів про працю України. Інформувати уповноваженого про причини, обсяги та строки запланованих змін не пізніше ніж за три місяці до їх здійснення та забезпечувати можливість висловлення працівниками пропозицій щодо заходів з недопущення або мінімізації негативних наслідків таких змін.
- 3.2. Повідомляти працівників про майбутні зміни в організації праці або можливе звільнення у письмовій формі не пізніше ніж за два місяці згідно зі статтею 49² КЗпП України, зазначаючи підставу змін (ліквідація, реорганізація, скорочення), передбачувану дату звільнення, можливість переведення та перелік вакантних посад, які можуть бути запропоновані працівнику відповідно до його освіти та кваліфікації. Забезпечувати вручення такого повідомлення під підпис, фіксувати дату ознайомлення та вести облік наданих працівникам пропозицій щодо переведення.
- 3.3. Гарантувати у разі ліквідації закладу дотримання всіх норм трудового законодавства, включаючи припинення трудових договорів відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 та статті 49² КЗпП України із попередженням не менш ніж за два місяці, виплату вихідної допомоги в розмірі не менше середньомісячного заробітку згідно зі статтею 44 КЗпП, своєчасне нарахування і виплату всіх належних працівникові сум у день звільнення відповідно до статті 116 КЗпП, пропонування всіх наявних вакантних посад до завершення ліквідаційної процедури, а також передачу документів кадрового обліку для збереження відповідно до вимог законодавства. Забезпечувати звільненим працівникам можливість отримання довідок, характеристик і документів, необхідних для реєстрації в службі зайнятості згідно із Законом України «Про зайнятість населення».
- 3.4. Забезпечувати у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) збереження трудових прав працівників шляхом переведення до правонаступника відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України без проведення звільнення та без конкурсних процедур, а у випадках скорочення посад — дотримуватися гарантій, передбачених статтями 40, 42, 49² КЗпП України. Забезпечувати застосування переважного права на залишення на роботі працівників з вищою кваліфікацією та соціальними гарантіями (одинокі батьки, особи з інвалідністю, учасники бойових дій тощо), письмово попереджати працівників про зміну істотних умов праці за два місяці, пропонувати всі можливі вакансії та фіксувати письмово відмову чи згоду працівника на запропоноване переведення.
- 3.5. Організовувати пропозицію всіх вакантних посад кожному працівнику, якого планується звільнити, протягом усього строку попередження, включно з вакансіями, що з'явилися повторно, відповідно до статті 49² КЗпП України.

Забезпечувати пропонування посад за відповідною або нижчою кваліфікацією, з урахуванням стану здоров'я працівника і можливості виконання ним роботи, не проводити звільнення, якщо працівник погодився на запропоновану роботу, та оформляти переведення відповідно до статті 32 КЗпП України.

3.6. Дотримуватися встановленої законодавством процедури звільнення за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України, забезпечуючи об'єктивне та прозоре визначення працівників, які підлягають вивільненню, з урахуванням їх кваліфікації, продуктивності праці та переважного права згідно зі статтею 42 КЗпП. Забезпечувати можливість участі працівника у розгляді питання щодо його вивільнення, надавати всі необхідні документи, копії наказів, інформацію про пільги, гарантії та строки звільнення, а також забезпечувати повний розрахунок і видачу трудової книжки (або електронного підтвердження) у день звільнення відповідно до статті 47 КЗпП.

3.7. Забезпечувати дотримання соціальних гарантій працівників, що вивільняються, включаючи своєчасну виплату вихідної допомоги, компенсацію за невикористані дні відпустки, надання довідок про заробіток, інформації для служби зайнятості та інших документів, необхідних для оформлення статусу безробітного. Гарантувати збереження за працівником права на повторне працевлаштування протягом одного року у разі появи вакансій відповідно до статті 42¹ КЗпП України та забезпечувати надання роз'яснень щодо можливих соціальних пільг і компенсацій, передбачених трудовим законодавством.

Уповноважений трудового колективу зобов'язується

3.8. Здійснювати представництво інтересів працівників у взаєминах з адміністрацією з питань реорганізації, ліквідації, скорочення або зміни істотних умов праці, брати участь у консультаціях, аналізувати надані адміністрацією обґрунтування та подавати свої висновки і пропозиції щодо заходів із недопущення або пом'якшення наслідків звільнення, відповідно до вимог статей 492–492¹ КЗпП України.

3.9. Забезпечувати контроль за додержанням адміністрацією порядку письмового повідомлення працівників, пропозиції наявних вакантних посад, дотримання переважного права на залишення на роботі, своєчасності видачі документів та проведення повного розрахунку, здійснюючи свої повноваження без втручання в управлінські рішення, але в межах передбачених законодавством прав працівників.

3.10. Інформувати працівників про отриману від адміністрації інформацію щодо змін у структурі, умовах праці чи планованих скороченнях, надавати консультації щодо їхніх прав і гарантій відповідно до Кодексу законів про працю України, сприяти своєчасному зверненню працівників за роз'ясненнями або додатковими відомостями, необхідними для захисту їх трудових прав.

РОЗДІЛ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Адміністрація зобов'язується:

- 4.1. Забезпечувати стабільну та передбачувану зайнятість працівників закладу, створюючи організаційні та кадрові умови, що унеможливають необґрунтоване скорочення робочих місць. У разі виникнення змін економічного, технологічного чи організаційного характеру, які можуть призвести до зміни умов праці або вивільнення персоналу, завчасно проводити аналіз потреб закладу, оцінювати можливість внутрішнього перерозподілу функцій, оптимізації навантаження та збереження робочих місць.
- 4.2. Повідомляти кожного працівника про можливе вивільнення у зв'язку зі змінами в організації праці у письмовій формі не пізніше ніж за два місяці, одночасно роз'яснюючи причини таких змін, передбачувані строки їх упровадження та всі можливі варіанти продовження трудових відносин. Одночасно із попередженням пропонувати працівникові всі наявні вакансії, альтернативні посади або зміни умов праці, які відповідають його освіті, кваліфікації та досвіду, забезпечуючи дотримання переважного права на залишення на роботі згідно із законодавством.
- 4.3. Додержуватися вимог Кодексу законів про працю України щодо порядку звільнення працівників з підстав, пов'язаних із змінами в організації виробництва і праці, забезпечуючи повне та своєчасне проведення розрахунків у день звільнення, виплату вихідної допомоги, компенсацій та інших гарантій. Не допускати розірвання трудового договору з працівником, перед яким існує заборгованість із заробітної плати або інших виплат. Зберігати за працівниками, звільненими за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України, право на повторне працевлаштування протягом одного року на умовах, не гірших за попередні, у разі виникнення відповідних вакансій.
- 4.4. Додержуватися вимог трудового законодавства щодо гарантій окремим категоріям працівників, не допускати незаконного скорочення чи звільнення вагітних жінок, одиноких батьків, осіб, які мають дітей з інвалідністю, працівників молодшого віку або інших категорій, що користуються додатковими гарантіями у сфері зайнятості. Забезпечувати документальне підтвердження кожного етапу прийняття рішень щодо зміни чисельності або штатів.
- 4.5. Забезпечувати прозорість рішень щодо змін у структурі закладу, режимах роботи, чисельності персоналу, доводити до працівників усі зміни не пізніше ніж за два місяці до їх упровадження. Організовувати консультації з уповноваженим трудового колективу, розглядати його пропозиції щодо перенесення або пом'якшення наслідків запланованих змін, обґрунтовувати необхідність кожного рішення письмово.

Уповноважений трудового колективу зобов'язується:

- 4.6. Представляти інтереси працівників у питаннях забезпечення продуктивної зайнятості, брати участь у консультаціях, що проводяться адміністрацією щодо

- змін у структурі закладу, аналізувати обґрунтованість передбачуваних рішень, доводити до відома адміністрації пропозиції працівників та сприяти пошуку рішень, спрямованих на збереження робочих місць.
- 4.7. Забезпечувати своєчасне інформування трудового колективу про можливі зміни в організації праці, які можуть вплинути на зайнятість персоналу, роз'яснювати права працівників у разі вивільнення, допомагати у підготовці звернень, заяв чи пропозицій, спрямованих на захист трудових прав.
- 4.8. Контролювати дотримання адміністрацією вимог законодавства щодо попередження працівників, гарантій і компенсацій при вивільненні, переважного права на залишення на роботі, а також законність кожного рішення про зміну чисельності чи штату. У разі виявлення порушень вимагати їх усунення та ініціювати повторний розгляд відповідних рішень.

РОЗДІЛ V. ОПЛАТА ПРАЦІ

Адміністрація зобов'язується:

- 5.1. Забезпечувати організацію оплати праці працівників на основі тарифної системи, з урахуванням вимог законодавства, галузевих нормативів та штатного розпису. Застосовувати встановлені державою мінімальні гарантії, посадові оклади, тарифні розряди та інші обов'язкові виплати.
- 5.2. Проводити виплату заробітної плати працівникам два рази на місяць з дотриманням вимог статті 115 Кодексу законів про працю України щодо періодичності виплат. Виплачувати заробітну плату за першу половину місяця — 13 числа поточного місяця, остаточний розрахунок — 28 числа поточного місяця. У разі, якщо день виплати припадає на вихідний або святковий день, виплата проводиться напередодні.
- 5.3. Забезпечувати своєчасне нарахування та виплату індексації заробітної плати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін відповідно до вимог законодавства, здійснювати постійний контроль за правильністю її обчислення та своєчасністю перерахування, а у разі затримки — виплачувати компенсацію у порядку, встановленому чинними нормами.
- 5.4. Встановлювати посадові оклади та тарифні ставки відповідно до штатного розпису та автоматично коригувати їх у разі змін, визначених законодавством і державним бюджетом. Забезпечувати відкритість умов оплати праці та доступ працівників до інформації про порядок нарахувань.
- 5.5. Здійснювати доплати працівникам за роботу у важких, шкідливих і особливих умовах праці, а також інші передбачені законодавством виплати на підставі результатів атестації робочих місць та відповідно до затверджених переліків (Додаток 2 «Перелік посад із шкідливими умовами», Додаток 3 «Перелік посад із особливими умовами»).

- 5.6. Нараховувати доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт у розмірах, визначених чинними нормативами, у тому числі Постановою КМУ №1298.
 - 5.7. Забезпечувати оплату праці у святкові, неробочі та вихідні дні відповідно до вимог статті 107 КЗпП України, а також надавати інші дні відпочинку за бажанням працівника.
 - 5.8. Проводити виплату заробітної плати за весь період щорічної відпустки не пізніше ніж за три робочі дні до її початку. Забезпечувати виплату педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі повного посадового окладу відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту».
 - 5.9. Забезпечувати оплату часу простою не з вини працівника, у тому числі в період карантину або інших обставин, що унеможливають повноцінну роботу закладу, у розмірі не нижче двох третин тарифної ставки (окладу) з дотриманням вимог законодавства та галузевих нормативів.
 - 5.10. Проводити преміювання працівників та виплату річної винагороди відповідно до затвердженого Положення про преміювання (Додаток 4 «Положення про преміювання»), враховуючи наявність економії фонду оплати праці, особистий внесок працівника та результати роботи закладу. Порядок виплати встановлено постановою КМУ від 31.01.2001 №78 «Деякі питання реалізації окремих положень частини першої статті 57 та частини четвертої статті 61 Закону України «Про освіту», з урахуванням змін, внесених постановою уряду від 10.09.2025 №1129 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 р. № 78 і від 28 грудня 2021 р. № 1391
 - 5.11. Інформувати працівників при кожній виплаті заробітної плати про структуру нарахованих сум, підстави для утримань та розмір суми, що підлягає виплаті, відповідно до статті 110 КЗпП України.
 - 5.12. Нараховувати заробітну плату педагогічним працівникам відповідно до встановлених категорій, тарифних розрядів та педагогічних звань, а також забезпечувати перерахунок окладу з дня ухвалення рішення атестаційною комісією.
 - 5.13. Розглядати пропозиції уповноваженого трудового колективу щодо удосконалення системи оплати праці, запровадження нових форм матеріального стимулювання, підвищення ефективності використання фонду оплати праці.
- Уповноважений представник трудового колективу зобов'язується:**
- 5.14. Здійснювати контроль за додержанням законодавства у сфері оплати праці, своєчасністю та повнотою виплат, правильністю застосування тарифних ставок, надбавок, доплат і компенсацій.
 - 5.15. Аналізувати використання фонду оплати праці та вносити пропозиції щодо його раціонального розподілу.

- 5.16. Брати участь у підготовці змін до порядку оплати праці, а також у розгляді питань щодо встановлення нових доплат, надбавок.
- 5.17. Проводити перевірки правильності нарахування заробітної плати та утримань, звертатися до адміністрації із вимогами усунути виявлені порушення, ініціювати проведення спільних консультацій у разі виникнення спірних питань.
- 5.18. Представляти інтереси працівників у питаннях оплати праці, забезпечувати інформування трудового колективу про зміни умов оплати праці та результати проведених перевірок.

РОЗДІЛ VI. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Адміністрація зобов'язується:

- 6.1. Забезпечувати оформлення трудових відносин відповідно до Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), у тому числі укладення трудового договору (ст. 21 КЗпП), ознайомлення працівника під підпис з умовами праці, посадовою інструкцією, Правилами внутрішнього трудового розпорядку (*Додаток №6*), Колективним договором, наказом про прийняття на роботу.
- 6.2. Регулювати трудові відносини працівників на основі чинного законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку та умов колективного договору, забезпечуючи їх обов'язкове виконання всіма працівниками закладу.
- 6.3. Надавати працівникам роботу відповідно до професії, посади та кваліфікації, визначених трудовим договором; не вимагати виконання обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією та ст. 31 КЗпП, крім випадків, прямо визначених законодавством.
- 6.4. Встановлювати п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями (ст. 52 КЗпП), визначати тривалість робочого дня та змінності відповідно до графіків роботи, затверджених керівником за погодженням з уповноваженим трудового колективу (*Додаток № 7*).
- 6.5. Скорочувати тривалість робочого дня на одну годину напередодні святкових і неробочих днів відповідно до ст. 53 КЗпП.
- 6.6. Встановлювати тривалість зміни, час початку і закінчення роботи, перерви для відпочинку й харчування згідно з графіками змінності, складеними з дотриманням ст. 50–53 КЗпП та затвердженими адміністрацією.
- 6.7. Повідомляти працівників про залучення до надурочних робіт не пізніше ніж за добу до їх початку. Залучення до надурочних робіт здійснювати лише у випадках, визначених ст. 62, 63 КЗпП, з дотриманням установлених обмежень.
- 6.8. У разі виробничої потреби запроваджувати скорочений або неповний робочий час відповідно до ст. 56 КЗпП, за згодою працівника. На прохання вагітних жінок, працівників із дітьми або осіб, які здійснюють догляд за хворим членом

сім'ї, встановлювати скорочений чи гнучкий режим роботи (ст. 56, 178, 186-1 КЗпП).

- 6.9. Виробничі завдання у вихідні, святкові та неробочі дні доручати лише у виняткових випадках, передбачених ст. 71–73, 107 КЗпП, із забезпеченням відповідного рівня оплати або наданням іншого дня відпочинку.
- 6.10. Забезпечувати своєчасне та правильне надання щорічних основних і додаткових відпусток відповідно до Закону України «Про відпустки», зокрема: для обслуговуючого персоналу 24 календарні дні; для помічників вихователя 28 календарних днів, для педагогічних працівників 56 календарних днів.
- 6.11. Надавати помічникам вихователів щорічну додаткову відпустку за особливий характер роботи відповідно до вимог та критеріїв, визначених Постановою Кабінету Міністрів України від 18 червня 2025 року № 700 «Про визначення тривалості щорічної додаткової відпустки помічників вихователів спеціальних дитячих садків (спеціальних груп)»:
- з функціональними сенсорними труднощами, що передбачають обмеження слухової або зорової функцій, функціональними фізичними або моторними труднощами, функціональними мовленнєвими труднощами, із соціоадаптаційними труднощами, - сім календарних днів;
 - з інтелектуальними труднощами або із складними порушеннями розвитку, - 14 календарних днів.
- 6.12. Повідомляти працівника про початок відпустки за два тижні (ст. 79-1 КЗпП, ст. 10 Закону «Про відпустки»).
- 6.13. Надавати подружжям, які працюють у закладі, щорічну відпустку в один період за їх бажанням (ст. 10 Закону «Про відпустки»).
- 6.14. Надавати додаткові відпустки за роботу зі шкідливими умовами, за особливий характер праці, а також за ненормований робочий день відповідно до ст. 7–8 Закону «Про відпустки» та переліків, визначених у *Додатках № 2-3*.
- 6.15. Надавати соціальні додаткові відпустки відповідно до ст. 19 Закону «Про відпустки» (одиноким матерям, працівникам з дітьми), а також відпустки без збереження заробітної плати у випадках, визначених ст. 25–26 Закону «Про відпустки».
- 6.16. Забезпечувати дотримання максимальної тривалості щорічної основної та додаткових відпусток, яка не може перевищувати 56 календарних днів (ст. 10 Закону «Про відпустки»), крім випадків, передбачених законом.
- 6.17. Надавати щорічну відпустку повної тривалості працівникам, які працюють на умовах неповного робочого часу, відповідно до ст. 56 КЗпП та ст. 6 Закону «Про відпустки».
- 6.18. Забезпечувати надання відпусток у зв'язку з навчанням (ст. 13–15 Закону «Про відпустки») та інших відпусток, визначених законодавством.

6.19. Організувати облік робочого часу сторожів за підсумованим обліком з установленням річного облікового періоду (ст. 61 КЗпП).

Уповноважений трудового колективу зобов'язується:

- 6.20. Сприяти дотриманню працівниками трудової дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку та законодавства про працю.
- 6.21. Здійснювати контроль за правильністю оформлення трудових відносин, наказів щодо прийняття, переведення, звільнення, надання відпусток, зміни режимів роботи.
- 6.22. Розглядати подання адміністрації щодо розірвання трудового договору з працівником, якщо це передбачено законодавством та повноваженнями уповноваженого трудового колективу, і повідомляти рішення у встановлені строки.
- 6.23. Забезпечувати працівникам консультації з питань трудового законодавства, надавати правову підтримку, представляти інтереси працівників у межах наданих повноважень.

Розділ VII. ОХОРОНА ПРАЦІ

З метою забезпечення безпечних, здорових і належних умов праці в ЗДО №42 «Джерельце», адміністрація, працівники та уповноважений трудового колективу діють відповідно до Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Санітарного регламенту для ЗДО та інших нормативних актів у сфері безпеки праці та життєдіяльності.

Адміністрація зобов'язується:

- 7.1. Розробляти та реалізовувати комплексні заходи щодо покращення умов праці, зниження рівня виробничих ризиків, забезпечення безпеки освітнього середовища, профілактики нещасних випадків і професійних захворювань (Додаток № 7).
- 7.2. Інформувати працівників при прийнятті на роботу про умови праці, наявні небезпечні та шкідливі фактори на робочому місці, можливі наслідки їх впливу, а також про пільги, компенсації та гарантії, передбачені законодавством.
- 7.3. Організувати проведення первинних, повторних, позапланових та цільових інструктажів, навчання та перевірки знань з охорони праці у встановлені строки. Не допускати до роботи працівників, які не пройшли навчання, інструктаж або медичний огляд.
- 7.4. Забезпечувати своєчасне проведення попередніх та періодичних медичних оглядів працівників, контроль виконання рекомендацій медичних висновків. Зберігати за працівником робоче місце і середню заробітну плату на період проходження медичного огляду.

- 7.5. Організувати атестацію робочих місць не рідше одного разу на п'ять років та впроваджувати заходи за її результатами: зміна умов праці, надання пільг і компенсацій, забезпечення спецодягом та засобами індивідуального захисту.
- 7.6. Забезпечувати працівників засобами індивідуального захисту, спецодягом і спецвзуттям згідно з чинними нормами.
- 7.7. Проводити в установленому порядку розслідування нещасних випадків, вести їх облік та забезпечувати безумовне виконання заходів, визначених комісією з розслідування кожного випадку.
- 7.8. Забезпечувати здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань відповідно до чинного законодавства.
- 7.9. Забезпечувати функціонування системи профілактики травматизму: справність обладнання, вентиляції, електрогосподарства, засобів пожежогасіння, захисних систем та евакуаційних шляхів.
- 7.10. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність унаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, займану посаду та середню заробітну плату на весь період тимчасової непрацездатності — до повного відновлення працездатності або до моменту встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості подальшого виконання потерпілим попередньої роботи організувати його навчання, перекваліфікацію та подальше працевлаштування відповідно до медичних висновків та рекомендацій, передбачених законодавством (стаття 9 Закону України «Про охорону праці»).
- 7.11. Створювати умови праці для працівників з інвалідністю відповідно до індивідуальних програм реабілітації та рекомендацій медико-соціальної експертної комісії, забезпечувати адаптацію робочих місць, організувати безпечні умови праці та вживати необхідних додаткових заходів, що враховують специфічні потреби та особливості цієї категорії працівників.
- 7.12. Забезпечувати фінансування заходів з охорони праці відповідно до вимог законодавства та внутрішніх документів закладу.
- 7.13. Надавати представникам уповноваженого трудового колективу доступ до перевірок стану охорони праці, документів, інструкцій, актів розслідування та звітності з охорони праці.

Працівники зобов'язуються:

- 7.14. Дотримуватися вимог нормативних актів з охорони праці, правил експлуатації обладнання, інструкцій з безпеки, пожежної безпеки та санітарних норм.
- 7.15. Використовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених інструкціями та технологічними процесами.
- 7.16. негайно повідомляти адміністрацію або відповідальну особу про всі небезпечні ситуації, несправності обладнання, випадки травмування чи загрозу аварії.

- 7.17. Проходити у визначені строки медичні огляди, інструктажі, навчання та перевірку знань з охорони праці.
- 7.18. Дбайливо ставитися до майна ЗДО, обладнання, інструментів, засобів пожежогасіння, енергоресурсів, не допускати їх пошкодження або неналежного використання.
- 7.19. Виконувати встановлені вимоги щодо безпеки праці під час організації освітнього процесу, перебування дітей, проведення прогулянок, харчування та інших режимних моментів.

Уповноважений трудового колективу зобов'язується:

- 7.20. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства та внутрішніх нормативних документів з охорони праці, подавати адміністрації пропозиції щодо усунення порушень.
- 7.21. Брати участь у розробленні внутрішніх нормативних документів з охорони праці, у комісії з атестації робочих місць, у розслідуванні нещасних випадків та перевірях стану охорони праці.
- 7.22. Інформувати працівників про їх права, пільги та гарантії у сфері охорони праці, зміни законодавства, ризики та заходи безпеки.
- 7.23. Вимагати негайного припинення робіт на робочих місцях або в приміщеннях закладу у разі виявлення загрози життю чи здоров'ю працівників або вихованців.
- 7.24. Сприяти організації навчання, інструктажів та просвітницької діяльності щодо безпеки праці та безпеки життєдіяльності в закладі.

Розділ VIII. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА ПОВУТОВІ ПИТАННЯ

Адміністрація зобов'язується:

- 8.1. Забезпечувати реалізацію працівниками права на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, своєчасно та в повному обсязі сплачувати страхові внески відповідно до вимог законодавства. Організовувати взаємодію з пенсійним фондом та установами щодо оформлення документів для отримання матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю та пологами, нещасними випадками, народженням чи смертю близьких осіб.
- 8.2. Створювати умови для отримання працівниками матеріального забезпечення та соціальних послуг, що надаються пенсійним фондом. Забезпечувати правильність і своєчасність оформлення листків непрацездатності, довідок, заяв та інших документів, необхідних для призначення страхових виплат.
- 8.3. Порухувати клопотання про забезпечення працівників санаторно-курортним лікуванням та оздоровленням відповідно до медичних показань, у тому числі

для працівників, які мають хронічні захворювання або потребують реабілітаційних заходів.

- 8.4. Забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах, у питаннях професійного розвитку, реалізації прав на відпустки, соціальні гарантії та умови праці, відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Вживати заходів для запобігання дискримінації за будь-якою ознакою.
- 8.5. Реалізовувати заходи соціального захисту працівників, які належать до категорій ветеранів праці, осіб з інвалідністю, працівників поважного віку, а також осіб, які виховують дітей з інвалідністю. Сприяти отриманню ними необхідних довідок, підтверджень стажу, характеристик та інших документів, що підтверджують їхні права та пільги.
- 8.6. Забезпечувати правильне, повне та своєчасне ведення, зберігання та архівування документів, що підтверджують трудовий стаж, умови праці, пільги, встановлені законом, а також надання їх працівникам для оформлення пенсій, соціальних виплат та інших передбачених гарантій.
- 8.7. Проводити щоквартальний аналіз причин тимчасової непрацездатності працівників, визначати основні фактори захворюваності, розробляти й реалізовувати профілактичні заходи, спрямовані на зниження кількості випадків хвороб. Забезпечувати працівникам доступ до санітарно-гігієнічної інформації, профілактичних рекомендацій і консультацій медичної служби.
- 8.8. Забезпечувати працівникам належні санітарно-побутові умови, зокрема: місця для зберігання особистих речей, гардеробні шафи, приміщення для відпочинку під час перерви (за наявності), окремі приміщення для харчування персоналу, постійний доступ до питної води, засобів гігієни та умов утримання приміщень відповідно до санітарних вимог.
- 8.9. Організовувати безпечне та якісне харчування працівників, у тому числі контроль за дотриманням санітарних норм на харчоблоці, своєчасне оновлення інвентарю, обладнання, дотримання правил зберігання харчових продуктів та якості води.
- 8.10. Сприяти підтриманню сприятливого психологічного клімату в колективі, своєчасно реагувати на конфліктні ситуації, ініціювати консультації практичного психолога, проводити профілактику професійного вигорання, у тому числі шляхом проведення роз'яснювальних бесід, тренінгів та інших заходів, що сприяють емоційній стабільності працівників.
- 8.11. Забезпечувати надання працівникам усіх видів соціальних відпусток згідно із законодавством, у тому числі додаткових соціальних відпусток для працівників, які мають дітей, працівників з інвалідністю, одиноких батьків та інших осіб, яким такі гарантії передбачені законом.

- 8.12. Сприяти підтримці працівників у складних життєвих обставинах (тяжке захворювання, травма, пожежа, стихійне лихо, смерть близьких). У разі можливості, з урахуванням фінансового стану закладу, вирішувати питання щодо надання матеріальної допомоги.
- 8.13. Створювати умови для професійної адаптації молодих спеціалістів і новоприйнятих працівників, організовувати наставництво, забезпечувати їх доступом до необхідних інструкцій, методичних рекомендацій та інформаційних матеріалів.
- 8.14. Забезпечувати реалізацію прав працівників на участь у культурних, спортивних, оздоровчих заходах закладу та підтримувати ініціативи колективу щодо проведення таких заходів, у межах фінансових можливостей закладу.
- 8.15. Вживати заходів щодо недопущення випадків насильства, мобінгу, цькування або тиску в трудовому колективі, забезпечувати можливість оперативного реагування на повідомлення працівників, проводити перевірку та вживати відповідні заходи реагування відповідно до законодавства.

Уповноважений трудового колективу зобов'язується:

- 8.16. Представляти інтереси працівників перед адміністрацією з питань соціальних гарантій, побутових умов, дотримання прав на соціальний захист, формує та подає пропозиції працівників щодо удосконалення соціальної політики у закладі.
- 8.17. Брати участь у розгляді питань, що стосуються соціальних гарантій, відпусток, оздоровлення, матеріальної підтримки працівників, та надавати обґрунтовані рекомендації адміністрації.
- 8.18. Контролювати дотримання адміністрацією вимог законодавства та положень колективного договору щодо соціального захисту працівників, інформувати колектив про виявлені порушення і подавати керівнику обов'язкові для розгляду пропозиції щодо їх усунення.
- 8.19. Сприяти забезпеченню рівних прав і можливостей для всіх працівників, активізувати роботу щодо запобігання дискримінації, поважного ставлення в колективі та запобігання конфліктним ситуаціям.
- 8.20. Брати участь у роботі комісій та робочих груп, які розглядають питання санітарно-побутових умов, оздоровлення, профілактики захворювань, запобігання професійному вигоранню та інших соціальних питань.
- 8.21. Інформувати працівників про їх соціальні права, гарантії, можливості отримання допомоги, пільг та соціальних послуг, у тому числі про порядок звернення до відповідних установ та фондів.

РОЗДІЛ ІХ. ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, МОБІНГУ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

Адміністрація зобов'язується:

- 9.1. Забезпечувати у закладі додержання вимог законодавства щодо недопущення будь-яких форм дискримінації за ознаками статі, віку, раси, етнічного походження, інвалідності, стану здоров'я, сімейного стану, політичних чи релігійних переконань, професійного досвіду, соціального походження або будь-яких інших ознак, визначених законодавством України.
- 9.2. Створювати безпечне, психологічно комфортне робоче середовище, вільне від мобінгу (цькування), сексуальних домагань, психологічного тиску, погроз, приниження гідності працівників або будь-яких інших форм насильства на робочому місці відповідно до вимог статей 2-1, 22, 29 Кодексу законів про працю України та Закону України «Про запобігання та протидію мобінгу (цькуванню)».
- 9.3. Вживати заходів з попередження мобінгу, зокрема здійснювати інформаційно-роз'яснювальну роботу, проводити інструктажі для працівників, забезпечувати можливість конфіденційного звернення у разі виникнення ситуацій психологічного чи трудового тиску.
- 9.4. Негайно реагувати на звернення працівників про випадки дискримінації, мобінгу або порушення їхніх прав. Забезпечувати об'єктивний та неупереджений розгляд таких звернень із дотриманням конфіденційності.
- 9.5. Дотримуватися принципів рівних можливостей жінок і чоловіків, забезпечувати відсутність дискримінації під час прийняття на роботу, встановлення умов праці, оплати праці, доступу до підвищення кваліфікації та професійного розвитку відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
- 9.6. Забезпечувати підтримку молодих працівників, створювати умови для їх професійної адаптації, наставництва, здобуття досвіду роботи, підвищення кваліфікації та участі в житті закладу. Реалізовувати заходи відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні».
- 9.7. Створювати сприятливі умови праці для молодих працівників, у тому числі — доступ до медичних оглядів, безпечних робочих місць, консультацій психолога закладу, участь у внутрішніх навчаннях та професійних програмах.
- 9.8. Забезпечувати захист вагітних працівниць, жінок, які мають дітей, та молодих працівників згідно з трудовим законодавством; створювати умови, що виключають будь-який тиск, порушення їхніх трудових прав чи обмеження можливостей.

Працівники зобов'язуються:

- 9.9. Дотримуватися вимог законодавства та внутрішніх документів закладу щодо недопущення дискримінації, мобінгу, приниження честі та гідності колег, вихованців і батьків.
- 9.10. Утримуватися від дій, що можуть кваліфікуватися як мобінг (повторювані принизливі висловлювання, бойкот, створення психологічної напруги, погрози, ізоляція тощо).
- 9.11. Поважати принцип рівності прав і можливостей усіх працівників незалежно від їх індивідуальних ознак та особистих характеристик.
- 9.12. Сприяти створенню доброзичливої атмосфери, взаємоповаги та підтримки в колективі, утримуватися від будь-яких проявів неповаги чи агресії.
- 9.13. Негайно інформувати адміністрацію у випадку виявлення дискримінаційних дій, фактів мобінгу або інших порушень прав працівників, які можуть впливати на морально-психологічний клімат у закладі.
- 9.14. Підтримувати новоприйнятих молодих працівників, сприяти їх професійній адаптації, взаємодіяти в межах наставництва та обміну досвідом.
- 9.15. Виконувати обов'язки, визначені статтями 139, 142 КЗпП України щодо дотримання трудової дисципліни, правил поведінки, етичних норм, та не допускати дій, що можуть бути розцінені як порушення прав інших працівників.

Уповноважений трудового колективу зобов'язується:

- 9.16. Здійснювати контроль за додержанням принципів недискримінації, гендерної рівності та запобігання мобінгу в закладі.
- 9.17. Представляти інтереси працівників у разі виникнення конфліктних ситуацій, пов'язаних з ознаками дискримінації або мобінгу.
- 9.18. Вживати заходів щодо недопущення порушень трудових прав працівників, сприяти відновленню порушених прав і забезпеченню рівних можливостей.

Розділ X. ДОТРИМАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА КОНТРОЛЬ ЗА ЙОГО ВИКОНАННЯМ

Керівник закладу зобов'язується:

- 10.1. Забезпечувати повне, своєчасне та належне виконання положень Колективного договору, створювати умови для його реалізації всіма структурними підрозділами та посадовими особами.
- 10.2. Організовувати роботу спільної комісії з контролю за виконанням Колективного договору; затверджувати її персональний склад наказом та забезпечувати умови для її діяльності.
- 10.3. Надавати уповноваженому трудовому колективу та комісії всю необхідну інформацію, документи, довідки й пояснення щодо виконання положень Колективного договору.

- 10.4. негайно ініціювати внесення змін до Колективного договору у разі змін законодавства або виявлення норм, що потребують уточнення, за погодженою процедурою.
- 10.5. У разі виявлення порушень, допущених посадовими особами, вживати заходів реагування відповідно до трудового законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку.

Уповноважений трудового колективу зобов'язується:

- 10.6. Представляти інтереси трудового колективу під час здійснення контролю за виконанням Колективного договору, брати участь у роботі спільної комісії.
- 10.7. Збирати пропозиції, зауваження та звернення працівників щодо виконання Договору та подавати їх керівнику для розгляду.
- 10.8. Надавати трудовому колективу достовірну інформацію про результати контролю, пропозиції комісії та рішення адміністрації.
- 10.9. Брати участь у спільному роз'ясненні положень Колективного договору у випадку виникнення спірних або нечітких формулювань.

Комісія з контролю за виконанням Колективного договору зобов'язується:

- 10.10. Здійснювати системний контроль за дотриманням усіх розділів і положень Колективного договору, проводити планові та позапланові перевірки виконання його норм.
- 10.11. Аналізувати подані працівниками звернення щодо порушення прав чи гарантій, передбачених Колективним договором, та надавати керівнику висновки й пропозиції щодо їх вирішення.
- 10.12. За необхідності ініціювати внесення змін або уточнень до Колективного договору, якщо виявлені норми потребують оновлення відповідно до законодавства чи фактичних умов роботи закладу.
- 10.13. Забезпечувати ведення протоколів своїх засідань та фіксацію рішень комісії у встановленому порядку.

Спільні положення

- 10.14. Сторони погоджуються, що у разі виникнення спірних питань щодо застосування норм Колективного договору вони підлягають вирішенню шляхом консультацій між керівником, уповноваженим трудового колективу та комісією з контролю, з можливим оформленням спільного рішення або наказу.
- 10.15. Усі додатки до Колективного договору є його невід'ємною частиною та мають однакову юридичну силу з основним текстом.
- 10.16. У разі порушення або невиконання норм Колективного договору відповідальність настає відповідно до законодавства України.

Додаток № 1
до колективного договору від
«___» _____ 2026 р.

ПОГОДЖЕНО:

Уповноважений представник
трудового колективу закладу
дошкільної освіти №42
«Джерельце» загального розвитку
Ужгородської міської ради

Марія ГАНИЧ
«___» _____ 2026 року

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Директор закладу дошкільної
освіти №42 «Джерельце»
загального розвитку

Ужгородської міської ради



Оксана КАСИНЕЦЬ
«___» _____ 2026 року

СКЛАД

**РОБОЧОЇ КОМІСІЇ ДЛЯ РОБОТИ
НАД ПРОЄКТОМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

Від трудового колективу

1	Ганич Марія Іванівна	Вихователь, голова комісії
2	Кондраш Ярослава Василівна	Вихователь-методист, секретар
3	Караманова Світлана Миколаївна	Завгосп
4	Пімінова Олена Олександрівна	Помічник вихователя
5	Савчук Лариса Федорівна	Вихователь

Від роботодавця

1	Касинець Оксана Іванівна	Директор
2	Бартованець Олена Федорівна	Вихователь - методист
3	Грицак Наталія Миколаївна	Гол. бухгалтер

Додаток № 2
до колективного договору від
«_____» _____ 2026 р.

ПОГОДЖЕНО:

Уповноважений представник
трудового колективу закладу
дошкільної освіти №42
«Джерельце» загального розвитку

Ужгородської міської ради

Марія ГАНИЧ

«_____» _____ 2026 року

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Директор закладу дошкільної
освіти №42 «Джерельце»
загального розвитку

Ужгородської міської ради

Оксана КАСИНЕЦЬ

«_____» _____ 2026 року



**ПЕРЕЛІК
ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ,
ЯКІ МАЮТЬ ПРАВО НА ДОДАТКОВУ ВІДПУСТКУ
ЗА РОБОТУ В ШКІДЛИВИХ І ВАЖКИХ УМОВАХ ПРАЦІ**

№ п/п	Назва посади	Тривалість додаткової оплачуваної відпустки	Доплата %
1.	Шеф - кухар	4 календарних днів	12
2.	Кухар, який працює біля плити	4 календарних днів	12
3.	Підсобний робітник кухні	4 календарних днів	12

Додаток № 3
до колективного договору від
«___» _____ 2026 р.

ПОГОДЖЕНО:**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Уповноважений представник
трудового колективу закладу
дошкільної освіти №42
«Джерельце» загального розвитку

Директор закладу дошкільної
освіти №42 «Джерельце»
загального розвитку

Ужгородської міської ради

Ужгородської міської ради

Марія ГАНИЧ

Оксана КАСИНЕЦЬ

«___» _____ 2026 року

«___» _____ 2026 року



**ПЕРЕЛІК
ПОСАД ПРАЦІВНИКІВ,
ЯКІ МАЮТЬ ПРАВО НА ДОДАТКОВУ ВІДПУСТКУ
ЗА ОСОБЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ ТА НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ**

№ п/п	Назва посади	Тривалість додаткової оплачуваної відпустки	Примітки
1	Директор	3 календарних днів	за ненормований робочий день
2	Головний бухгалтер	7 календарних днів	за ненормований робочий день
3	Бухгалтер	7 календарних днів	за ненормований робочий день
2	Завгосп	5 календарних днів	за ненормований робочий день
3	Сестра медична старша	5 календарних днів	за ненормований робочий день
4	Діловод	5 календарних днів	за ненормований робочий день
5	Прибиральник службових приміщень	4 календарних днів	за особливі умови праці
6	Машиніст по пранню білизни	4 календарних днів	за особливі умови праці
7	Помічник вихователя спеціальних груп(з	14 календарних днів	за особливі умови праці згідно Постанови КМУ

	інтелектуальними труднощами або із складними порушеннями розвитку)		від 18 червня 2025 року № 700
8	Помічник вихователя спеціальних груп (з функціональними сенсорними труднощами, що передбачають обмеження слухової або зорової функцій, функціональними фізичними або моторними труднощами, функціональними мовленнєвими труднощами, із соціоадаптаційними труднощами	7 календарних днів	за особливі умови праці згідно Постанови КМУ від 18 червня 2025 року № 700

*за умови наявності бюджетних коштів

ПОГОДЖЕНО:**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Уповноважений представник
 трудового колективу закладу
 дошкільної освіти №42
 «Джерельце» загального розвитку

Директор закладу дошкільної
 освіти №42 «Джерельце»
 загального розвитку

Ужгородської міської ради

Ужгородської міської ради

Марія ГАНИЧ

Оксана КАСИНЕЦЬ

«___» _____ 2026 року

«___» _____ 2026 року

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про преміювання працівників
 закладу дошкільної освіти №42 «Джерельце» загального розвитку
 Ужгородської міської ради**

1. Загальні положення

1.1. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць, квартал, півріччя, рік, в окремих випадках за виконання особливо важливої роботи

1.2. У Закладі можуть встановлюватися премії до професійних свят, державних свят та ювілейних дат, якщо це передбачено кошторисом та фінансовими можливостями. Розміри таких премій визначаються директором Закладу в межах фонду оплати праці.

1.3. Преміювання керівника здійснюється у погодженні з Управлінням освіти Ужгородської міської ради.

2. Порядок визначення та формування фонду преміювання

2.1. Преміювання працівників здійснюється в межах фонду оплати праці Закладу, передбаченого кошторисом на відповідний рік, а також за рахунок економії фонду оплати праці, що утворюється у встановленому законодавством порядку.

2.2. Преміювання проводиться за такими показниками:

- сумлінне виконання службових обов'язків;

- творче ставлення до праці;
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, положень колективного договору;
- особистий внесок працівника у роботу колективу;
- відсутність претензій до працівника з боку батьків;
- створення та дотримання працівником безпечних умов праці для життя та здоров'я дітей;
- активна участь у громадському житті;
- збільшення обсягу робіт та обов'язків;
- за виконання роботи підвищеної складності або додаткових функцій;

2.3. Розмір премії залежить від виконання показників, зазначених у п. 2.1. та особистого вкладу в загальні результати роботи без обмеження індивідуальних премій максимальними розмірами.

2.4. Преміювання працівників проводиться за фактично відпрацьований час без урахування днів, пропущених через хворобу, догляд за хворим, перебування у відпустці (у тому числі й без збереження заробітної плати).

2.5. Працівникам, які звільнилися з роботи в місяці, за які проводиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я, або згідно з п.1 ст.40 КЗпП чи переведені на іншу роботу.

2.6. Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за неякісне виконання службових обов'язків, порушення трудової чи виконавчої дисципліни тощо.

3. Преміювання за виконання особливо важливої роботи.

3.1. Преміювання за виконання особливо важливої роботи, або з нагоди ювілейних та на честь святкових дат з урахуванням особистого вкладу здійснюється в кожному конкретному випадку за наказом Директора ЗДО №42 «Джерельце».

3.2. Витрати на преміювання за виконання особливо важливої роботи здійснюються за рахунок фонду заробітної плати.

4. Порядок і терміни преміювання.

4.1. Пропозиції щодо позбавлення премії або зменшення її розміру конкретному працівнику зазначаються в наказі про преміювання.

4.2. Премія виплачується не пізніше строку виплати заробітної плати за першу половину місяця, наступного за звітним.

5. Порядок визначення фонду преміювання

5.1. Порядок преміювання проводиться в межах фонду заробітної плати затвердженого кошторису.

5.2. Фонд преміювання становить один календарний рік, який починається 1 січня і закінчується 31 грудня того ж року (ч.1 ст.3 Бюджетного кодексу України)

6. Надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам.

6.1. Педагогічним працівникам Закладу надається щорічна грошова винагорода у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та якісне забезпечення освітнього процесу. Виплата здійснюється в межах фонду оплати праці та наявних фінансових можливостей.

6.2. Наказ про преміювання видається директором Закладу на підставі цього Положення, з обов'язковим зазначенням розміру премії.

6.3. Преміювання може бути здійснене лише за умови, що всі обов'язкові виплати працівникам забезпечені в повному обсязі, а використання коштів не суперечить вимогам бюджетного законодавства та фінансової дисципліни.

7. Заключні положення

7.1 Це Положення набирає чинності з моменту його затвердження наказом директора Закладу та діє до внесення змін або прийняття нового Положення в установленому порядку.

7.2. Зміни і доповнення до цього Положення вносяться наказом директора Закладу за погодженням з Уповноваженим трудового колективу та не повинні суперечити чинному законодавству України й Колективному договору Закладу.

7.3 Усі питання преміювання, не визначені цим Положенням, регулюються відповідно до чинного законодавства України, рішень органу управління освітою та Колективного договору Закладу.

Додаток № 5

до колективного договору від

«___» _____ 2026 р.

ПОГОДЖЕНО:**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Уповноважений представник
 трудового колективу закладу
 дошкільної освіти №42

Директор закладу дошкільної
 освіти №42 «Джерельце»
 загального розвитку

«Джерельце» загального розвитку

Ужгородської міської ради

Ужгородської міської ради

Марія ГАНИЧ

Оксана КАСИНЕЦЬ

«___» _____ 2026 року

_____ 2026 року



ПОЛОЖЕННЯ

про виплату матеріальної допомоги працівникам закладу дошкільної освіти №42 «Джерельце» загального розвитку Ужгородської міської ради

1. Положення про виплату матеріальної допомоги працівникам закладу дошкільної освіти № 42 «Джерельце» (надалі-Положення) вводиться з метою матеріальної підтримки всіх категорій працівників закладу, включаючи педагогічних.

2. Юридичною підставою для виплати матеріальної допомоги є:

- п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102 та погодженої з Міністерством праці та соціальної політики України, Центральним Комітетом профспілки працівників освіти і науки України і Міністерством Фінансів України;
- постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

3. Виплата матеріальної допомоги здійснюється у вигляді виплат працівникам грошових сум понад основний заробіток (посадовий оклад) в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах закладу.

4. Кошти для надання матеріальної допомоги працівникам закладу встановлюються в межах асигнувань, виділених на поточний рік по кошторису видатків за рахунок економії по заробітній платі з урахуванням індексації.

5. Розмір матеріальної допомоги становить не більше, ніж один посадовий оклад на рік. Матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується.

6. Розмір матеріальної допомоги працівникам визначається директором закладу.

7. Підставою для нарахування матеріальної допомоги директору закладу є наказ начальника управління освіти Ужгородської міської ради.

8. Матеріальна допомога надається працівникам на оздоровлення, лікування, при похоронах рідних, для вирішення соціально-побутових питань тощо.

9. Працівникам-сумісникам матеріальна допомога надається за основним місцем роботи.

10. Персональну відповідальність за дотримання цього Положення несе директор закладу.

Директор закладу
дошкольної освіти №42
«Джерельце» загального розвитку

освіти №42 «Джерельце»
загального розвитку

Ужгородської міської ради

Ужгородської міської ради

Мари́я ГАНИЧ
2026 року



Олена КАСИМЕНЬ
2026 року

ПРАВИЛА

ВНУТРІНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ №42 «Джерельце» ЗАГАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УЖГОРОДСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

1. Загальні положення

- 1.1. Правила внутрішнього трудового розпорядку є локальним нормативним актом закладу дошкільної освіти №42 «Джерельце» загального розвитку, що встановлює єдиний порядок організації трудового процесу, визначає основні вимоги до поведінки працівників, забезпечує належний рівень трудової дисципліни та створює умови для ефективного, безпечного і безперервного функціонування закладу.
- 1.2. Правила розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про охорону праці», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, Санітарного регламенту для закладів дошкільної освіти, інших нормативно-правових актів, що регулюють діяльність у сфері дошкільної освіти, а також з урахуванням положень Колективного договору закладу. Усі норми, викладені в цих Правилах, спрямовані на забезпечення чіткого порядку здійснення професійної діяльності, захисту прав і законних інтересів працівників, підтримання належного психолого-педагогічного та санітарно-гігієнічного середовища.
- 1.3. У період дії воєнного стану організація трудових відносин, режим роботи, порядок комунікації та виконання працівниками службових обов'язків здійснюється з урахуванням спеціальних норм законодавства та внутрішніх документів закладу, що визначають алгоритм реагування на надзвичайні

Додаток № 6
до колективного договору від
« ___ » _____ 2026 р.

ПОГОДЖЕНО:

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Уповноважений представник
трудового колективу закладу
дошкільної освіти №42
«Джерельце» загального розвитку

Директор закладу дошкільної
освіти №42 «Джерельце»
загального розвитку

Ужгородської міської ради

Ужгородської міської ради

Марія ГАНИЧ

Оксана КАСИНЕЦЬ

« ___ » _____ 2026 року

« ___ » _____ 2026 року



**ПРАВИЛА
ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ
ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ №42 «Джерельце»
ЗАГАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УЖГОРОДСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

I. Загальні положення

- 1.1. Правила внутрішнього трудового розпорядку є локальним нормативним актом закладу дошкільної освіти №42 «Джерельце» загального розвитку, що встановлює єдиний порядок організації трудового процесу, визначає основні вимоги до поведінки працівників, забезпечує належний рівень трудової дисципліни та створює умови для ефективного, безпечного і безперервного функціонування закладу.
- 1.2. Правила розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Законів України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про охорону праці», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, Санітарного регламенту для закладів дошкільної освіти, інших нормативно-правових актів, що регулюють діяльність у сфері дошкільної освіти, а також з урахуванням положень Колективного договору закладу. Усі норми, викладені в цих Правилах, спрямовані на забезпечення чіткого порядку здійснення професійної діяльності, захисту прав і законних інтересів працівників, підтримання належного психолого-педагогічного та санітарно-гігієнічного середовища.
- 1.3. У період дії воєнного стану організація трудових відносин, режим роботи, порядок комунікації та виконання працівниками службових обов'язків здійснюються з урахуванням спеціальних норм законодавства та внутрішніх документів закладу, що визначають алгоритм реагування на надзвичайні

ситуації, порядок дій під час повітряної тривоги, укриття дітей та працівників, тимчасову зміну режимів роботи чи виконання обов'язків у дистанційному або змішаному форматі.

- 1.4. Дія Правил поширюється на всіх працівників ЗДО №42 «Джерельце» незалежно від займаної посади, виду трудового договору, форми організації праці чи обсягу педагогічного та виробничого навантаження. Ознайомлення працівників із Правилами здійснюється під особистий підпис або в електронній формі у порядку, визначеному законодавством та локальними актами закладу.
- 1.5. Правила є обов'язковими для виконання всіма працівниками закладу та забезпечують узгодженість внутрішньої організації роботи з чинним законодавством, статутними завданнями закладу та вимогами безпеки, що є особливо важливими в умовах дії правового режиму воєнного стану.

Розділ II. Порядок укладення, зміни та припинення трудових відносин

- 2.1. Трудові відносини між працівником і Закладом виникають на підставі наказу директора про прийняття на роботу, виданого після подання працівником документів, визначених законодавством та вимогами закладу дошкільної освіти. Перед виданням наказу працівник проходить обов'язкове ознайомлення з посадовою інструкцією, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, Колективний договіром, локальними актами з питань безпеки, цивільного захисту, інформаційної безпеки та іншими документами, що регламентують його функціональні обов'язки. Факт ознайомлення фіксується у журналі.
- 2.2. Заклад забезпечує належні умови для проходження кандидатами попереднього медичного огляду, а також, за необхідності, перевірки кваліфікаційних чи психофізіологічних вимог, визначених посадою. Працівники, діяльність яких передбачає безпосередню взаємодію з дітьми, до роботи допускаються лише за відсутності медичних протипоказань та після проходження інструктажів з охорони праці, пожежної безпеки та цивільного захисту.
- 2.3. У період дії воєнного стану трудові відносини можуть оформлюватися з використанням електронних засобів комунікації, зокрема для ознайомлення працівників із документами, подання ними заяв, отримання повідомлень чи копій наказів. Допускається застосування електронного документообігу та локальних актів Закладу, що визначають порядок підтвердження отримання інформації та фіксації управлінських рішень.
- 2.4. Переведення працівника на іншу роботу в межах Закладу, тимчасове виконання обов'язків іншої посади, зміна умов праці або графіка здійснюються відповідно до законодавства та внутрішніх процедур, із обов'язковим інформуванням працівника у спосіб та строки, визначені нормативними актами воєнного часу.
- 2.5. Припинення трудових відносин здійснюється директором шляхом видання наказу про звільнення на підставах, передбачених трудовим законодавством.

Днем звільнення працівника є останній день роботи, коли йому видається копія наказу, здійснюється остаточний розрахунок та, у разі потреби, передаються документи або довідки, що підтверджують період роботи. У період воєнного стану Заклад може застосовувати електронні способи повідомлення працівників про управлінські рішення, якщо це не суперечить спеціальному законодавству і дає змогу підтвердити факт повідомлення.

- 2.6. Працівники, які припиняють роботу, зобов'язані передати матеріальні цінності, документацію, електронні носії, ключі, обладнання та інше майно Закладу відповідальній особі у строки, визначені директором. Порушення вимог щодо повернення майна може кваліфікуватися як невиконання трудових обов'язків та тягнути за собою відповідальність згідно із законодавством.

III. Робочий час, режим роботи та організація виконання трудових обов'язків

- 3.1. Робочий час у ЗДО №42 «Джерельце» організовується таким чином, щоб забезпечити безперервність освітнього процесу, безпеку учасників освітнього середовища, виконання посадових обов'язків працівниками та раціональне використання ресурсів Закладу. Тривалість робочого дня, початок і закінчення роботи, порядок чергувань, а також режим праці окремих категорій працівників визначаються у відповідних графіках, затверджених директором і доведених до відома працівників під підпис або через електронні засоби комунікації.
- 3.2. Працівник зобов'язаний прибути на роботу у встановлений час, забезпечити готовність до виконання професійних обов'язків із перших хвилин зміни й дотримуватися регламенту робочого дня. Запізнення, самовільне залишення робочого місця або перебування поза межами робочої зони без погодження з керівником структурного підрозділу вважається порушенням трудової дисципліни.
- 3.3. Організація професійної діяльності працівників передбачає обов'язок перебувати на робочому місці протягом усієї зміни, дотримуватися технологічних та педагогічних регламентів, вимог санітарного законодавства, правил внутрішньої комунікації, а також забезпечувати безпечні умови перебування дітей у групах. Працівник не має права залишати дітей без нагляду, змінювати порядок виконання режимних моментів без погодження з відповідальною особою або передавати свої функції іншому працівникові без відповідного рішення адміністрації.
- 3.4. Перерва для відпочинку та харчування надається у час, визначений графіком роботи, з урахуванням специфіки виконуваних функцій та необхідності забезпечення безперервності освітнього процесу. Працівник зобов'язаний повернутися до виконання обов'язків у визначений час; відсутність понад встановлену тривалість перерви без поважної причини розглядається як порушення дисципліни.

- 3.5. У період дії воєнного стану режим роботи Закладу може змінюватися з урахуванням оперативної безпекової обстановки, рішень військової адміністрації, наявності укриття та можливості його використання. Директор має право оперативно коригувати графіки роботи, тривалість зміни, час відкриття та закриття Закладу, встановлювати дистанційний, змішаний або чергувальний формат роботи для окремих категорій працівників, якщо це необхідно для збереження життя і здоров'я дітей та персоналу.
- 3.6. Працівники зобов'язані забезпечувати виконання своїх посадових обов'язків під час повітряних тривог та інших загроз відповідно до затверджених алгоритмів: негайно припинити роботу, організовано переміщуватися в укриття разом з дітьми, контролювати їхню поведінку, вести облік фактичної чисельності групи та підтримувати комунікацію з адміністрацією. Повернення до освітнього процесу здійснюється лише після відбою тривоги та дозволу відповідальної особи.
- 3.7. Усі працівники зобов'язані підтримувати належний рівень особистої організованості, забезпечувати присутність на нарадах, інструктажах та інших заходах, що проводяться Закладом, у тому числі в дистанційному форматі. Пропуск таких заходів без поважної причини або без попереднього узгодження з директором розглядається як порушення трудової дисципліни.
- 3.8. Організація робочого часу у воєнний період передбачає обов'язкове забезпечення надійної комунікації з адміністрацією. Працівник повинен своєчасно повідомляти про зміну контактних даних, неможливість з'явитися на роботу.

IV. Вимоги безпеки, охорони праці та цивільного захисту

- 4.1. Забезпечення безпечних і здорових умов праці, а також створення захищеного освітнього середовища для дітей є невід'ємною частиною діяльності ЗДО №42 «Джерельце» і обов'язком кожного працівника. Дотримання вимог охорони праці, пожежної безпеки, санітарно-гігієнічних норм та правил цивільного захисту визначає рівень професійної відповідальності працівників і впливає на безперебійність роботи Закладу.
- 4.2. Перед допуском до роботи кожен працівник проходить первинний інструктаж з охорони праці, пожежної безпеки, електробезпеки та цивільного захисту, а надалі — повторні, позапланові та цільові інструктажі у строки та порядку, встановленому внутрішніми нормативними актами. Працівник повинен усвідомлювати зміст отриманих інструкцій, виконувати їх у повному обсязі та підтверджувати факт ознайомлення у відповідних журналах або електронних системах фіксації.
- 4.3. Під час виконання службових обов'язків працівник зобов'язаний уважно ставитися до стану обладнання, меблів, інвентарю та приміщень, повідомляти безпосереднього керівника або адміністрацію про будь-які несправності,

пошкодження чи обставини, що можуть створювати загрозу життю чи здоров'ю дітей і працівників. Забороняється самовільне втручання у роботу електричних, вентиляційних, санітарно-технічних чи інших інженерних систем Закладу.

- 4.4. Усі працівники зобов'язані знати та виконувати встановлений у Закладі порядок дій у разі пожежі, задимлення, витоку газу, проявів насильницької поведінки на території Закладу, виявлення підозрілих предметів або інших ситуацій, що можуть становити загрозу. Під час виникнення будь-якої надзвичайної ситуації працівники повинні діяти відповідно до алгоритмів, викладених у Плані реагування на надзвичайні ситуації та Плані евакуації, інформувати адміністрацію та забезпечувати безпеку дітей до прибуття відповідних служб.
- 4.5. В умовах воєнного стану всі працівники зобов'язані суворо дотримуватися інструкцій з цивільного захисту, затверджених Закладом. У разі оголошення повітряної тривоги чи іншого сигналу оповіщення працівник повинен негайно припинити виконання службових обов'язків, забезпечити організоване переміщення дітей до укриття, здійснити контроль за кількістю вихованців та переконатися в їх безпечному розміщенні. Працівники несуть персональну відповідальність за чіткість, своєчасність і правильність своїх дій під час переміщення до укриття та перебування в ньому.
- 4.6. Після завершення небезпечного періоду та отримання офіційного дозволу на повернення до приміщень працівники організують повернення дітей до груп, відновлюють освітній процес та здійснюють первинний огляд приміщень на предмет можливих пошкоджень або порушень санітарних вимог. У разі виявлення небезпечних факторів працівник негайно інформує адміністрацію для прийняття відповідних рішень.
- 4.7. Працівники зобов'язані дбати про власне здоров'я та проходити медичні огляди у строки, визначені законодавством і внутрішніми розпорядчими документами. У разі появи ознак інфекційного захворювання, різкого погіршення самопочуття або наявності станів, що можуть загрожувати здоров'ю дітей, працівник повинен утриматися від виходу на роботу та повідомити адміністрацію.
- 4.8. З метою запобігання травматизму, професійним ризикам та небезпечним ситуаціям працівники зобов'язані виконувати розпорядження та вказівки адміністрації щодо перевірки стану приміщень, обладнання, території, шляхів евакуації та укриття, брати участь у періодичних оглядах, профілактичних заходах і тренуваннях, що проводяться Закладом. Виявлені порушення або недоліки необхідно усувати негайно в межах посадових повноважень або доводити до відома керівництва.

V. Порядок повідомлення про відсутність, дії в непередбачуваних обставинах та регулювання перебування працівника на роботі в умовах воєнного стану

- 5.1. Працівник зобов'язаний повідомити адміністрацію про неможливість прибути на роботу, запізнення, порушення маршруту пересування або інші обставини,

що ускладнюють виконання трудових обов'язків, за першої доступної можливості будь-яким засобом зв'язку, визначеним Закладом.

- 5.2. Відсутність працівника на роботі не вважається порушенням трудової дисципліни, якщо вона спричинена обставинами воєнного стану, зокрема неможливістю безпечного пересування, активними бойовими діями, перериванням транспортного сполучення, повітряними тривогами, руйнуванням інфраструктури чи відсутністю зв'язку. Оцінка обставин здійснюється з урахуванням реальної безпекової ситуації та доступності шляхів руху.
- 5.3. У випадку тимчасової непрацездатності або інших поважних причин відсутності працівник подає підтвердні документи в строки, що стали можливими за умов воєнного стану. Допускається подання електронних документів, електронних копій, фотографій, медичних повідомлень або інших доказових підтверджень. Ненадання документів у строки мирного часу не є підставою для дисциплінарного стягнення, якщо їх отримання було ускладнено або неможливе через воєнні дії.
- 5.4. Працівник, який не мав можливості повідомити про відсутність у день її виникнення, зобов'язаний надати пояснення за першої можливості після встановлення зв'язку.
- 5.5. У випадку, коли працівник не може прийти до Закладу через відсутність безпечного маршруту, але має змогу виконувати обов'язки дистанційно, адміністрація може тимчасово встановити дистанційний або змішаний формат роботи відповідно до внутрішніх процедур. Працівник зобов'язаний виконувати доручення адміністрації у погоджених обсягах.
- 5.6. Працівник повинен підтримувати актуальність своїх контактних даних та забезпечувати можливість зв'язку з адміністрацією. Зміна номеру телефону або інших контактів здійснюється шляхом негайного повідомлення адміністрації у визначеному порядку.
- 5.7. Усі несвоєчасні прибуття, перерви в роботі, відсутність на робочому місці та інші порушення оцінюються з урахуванням об'єктивних обставин воєнного часу, реальної можливості пересування та наявності загроз життю і здоров'ю працівника.
- 5.8. Дії працівників під час надзвичайних ситуацій регулюються цими Правилами, Планом реагування на надзвичайні ситуації, Планом евакуації, інструкціями з охорони праці, пожежної безпеки та цивільного захисту.

VI. Правила поведінки працівників та внутрішній порядок

- 6.1. Працівники зобов'язані дотримуватися норм професійної та педагогічної етики, культури спілкування, правил службової поведінки, забезпечувати коректне,

шанобливе та неупереджене ставлення до дітей, батьків, колег та інших учасників освітнього процесу.

- 6.2. Працівники зобов'язані дотримуватися принципів педагогічного такту, уникати різких висловлювань, некоректного тону, публічної критики дітей, батьків або колег, а також утримуватися від будь-яких дій чи висловлювань, що можуть принижувати честь і гідність учасників освітнього процесу.
- 6.3. Працівникам забороняється використовувати образливі, дискримінаційні, принизливі або психологічно тиснучі висловлювання щодо дітей, батьків та інших працівників, а також здійснювати будь-які форми булінгу чи мобінгу.
- 6.4. Працівники зобов'язані дотримуватися принципів недискримінації, рівних можливостей, поваги до культурних, мовних, індивідуальних особливостей дітей і їхніх сімей, включно з дітьми з особливими освітніми потребами.
- 6.5. Працівникам забороняється залишати дітей без нагляду в будь-якому приміщенні або на території Закладу незалежно від тривалості такого залишення.
- 6.6. Під час взаємодії з дітьми працівники зобов'язані забезпечувати доброзичливе, врівноважене й професійне спілкування, не допускати емоційних зривів, конфліктних ситуацій або дій, здатних викликати у дітей страх, стрес чи інші негативні емоційні стани.
- 6.7. Працівники забезпечують збереження та раціональне використання майна Закладу, обладнання, інвентарю, документації та матеріальних цінностей, у тому числі отриманих на індивідуальне користування. Виявлені пошкодження або несправності підлягають негайному повідомленню адміністрації.
- 6.8. Забороняється перебування на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, вживання алкоголю або психоактивних речовин під час робочого часу, а також зберігання їх на території Закладу.
- 6.9. Паління (включно з електронними сигаретами та пристроями нагрівання тютюну) на території Закладу та в межах прилеглої території заборонене, крім спеціально визначених місць, якщо такі передбачені законом.
- 6.10. Використання мобільних телефонів, особистих гаджетів та інших пристроїв допускається лише в порядку, що не порушує виконання посадових обов'язків. Забороняється користування мобільними телефонами під час роботи з дітьми, за винятком випадків безпеки або службової необхідності.
- 6.11. Працівники зобов'язані дотримуватися правил збереження інформації, у тому числі персональних даних дітей, працівників та їхніх сімей. Забороняється розголошення будь-якої службової, конфіденційної чи персональної інформації третім особам без дозволу адміністрації.
- 6.12. Фото-, відеофіксація дітей або працівників, а також публікація зображень у соціальних мережах, месенджерах або на інших ресурсах допускається лише в

порядку, визначеному внутрішніми актами Закладу та законодавством щодо захисту персональних даних.

- 6.13. Працівникам забороняється виносити за межі Закладу матеріальні цінності, обладнання, документацію, електронні носії або інші ресурси без погодження з відповідальною особою або адміністрацією.
- 6.14. Працівники зобов'язані дотримуватися встановленого порядку використання приміщень Закладу, у тому числі службових кабінетів, харчоблоку, медичного кабінету, технічних приміщень, складів та укриття. Доступ до окремих зон здійснюється на умовах, визначених посадовими обов'язками.
- 6.15. Працівники, діяльність яких передбачає взаємодію з дітьми, зобов'язані забезпечувати безпеку, нагляд та контроль за дітьми протягом усього робочого часу, виконувати режимні моменти відповідно до розкладу та не залишати дітей без нагляду ні за яких обставин.
- 6.16. У приміщеннях Закладу забороняється використання електроприладів, не передбачених санітарними нормами та не погоджених із адміністрацією (обігрівачів, кип'ятильників, зарядних пристроїв неналежної якості тощо).
- 6.17. Працівники зобов'язані підтримувати порядок і чистоту на робочому місці та в приміщеннях, що перебувають у їхньому користуванні, дотримуватися санітарно-гігієнічних норм, правил гігієни рук, зовнішнього вигляду та охайного одягу відповідно до характеру виконуваної роботи.

VII. Заохочення працівників

- 7.1. За сумлінне виконання службових обов'язків, ініціативність, якісні результати праці, дотримання трудової дисципліни та інші показники належної професійної діяльності працівникам можуть застосовуватися заходи заохочення.
- 7.2. До заходів заохочення належать:
- ✓ оголошення подяки;
 - ✓ нагородження грамотою або листом подяки;
 - ✓ преміювання та інші види матеріального стимулювання — відповідно до Положення про преміювання, що діє у Зкладі;
 - ✓ інші форми морального заохочення, не заборонені законодавством.
- 7.3. Заохочення застосовуються директором на підставі його рішення або подання керівника структурного підрозділу. Рішення оформлюється наказом та доводиться до відома працівника у встановленому порядку.

- 7.4. Факти застосування заохочень враховуються під час проведення атестації, формування службових характеристик та оцінювання професійної діяльності працівника.

VIII. Відповідальність працівників та дисциплінарні заходи

- 8.1. Працівники Закладу несуть дисциплінарну та іншу передбачену законодавством відповідальність за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, порушення трудової дисципліни, вимог охорони праці, пожежної безпеки, цивільного захисту, правил внутрішнього розпорядку та інших локальних нормативних актів Закладу.
- 8.2. Дисциплінарні стягнення застосовуються відповідно до статей 147–151 Кодексу законів про працю України. До працівника можуть бути застосовані такі заходи впливу:
- ✓ догана;
 - ✓ звільнення з підстав, визначених законодавством.
- 8.3. Дисциплінарне стягнення застосовується після отримання від працівника письмового пояснення. У разі неможливості надати пояснення у письмовій формі допускається подання пояснення в електронній формі або іншим засобом зв'язку, що дозволяє ідентифікувати працівника. Відмова або неможливість працівника надати пояснення не перешкоджає застосуванню стягнення, якщо роботодавець зафіксував відповідний факт.
- 8.4. У період дії воєнного стану оцінка дисциплінарних порушень здійснюється з урахуванням реальних умов безпеки, транспортної доступності, наявності загроз життю та здоров'ю, стану зв'язку та інших обставин, що можуть об'єктивно впливати на можливість працівника виконувати трудові обов'язки. Стягнення не застосовується, якщо порушення сталося внаслідок обставин воєнного характеру.
- 8.5. У разі виявлення порушень працівник зобов'язаний усунути їх у строки, визначені адміністрацією. Невиконання або неналежне виконання приписів адміністрації може бути підставою для застосування дисциплінарного стягнення.
- 8.6. До працівника, який допустив повторне або систематичне порушення трудової дисципліни, може бути застосоване більш суворе дисциплінарне стягнення відповідно до законодавства.
- 8.7. Дисциплінарне стягнення доводиться до відома працівника під підпис або, у разі відсутності такої можливості, у спосіб, що забезпечує підтвердження факту ознайомлення (електронне повідомлення, фіксація відправлення тощо).
- 8.8. Після закінчення одного року з дня застосування дисциплінарного стягнення, якщо працівник не допустив нового порушення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

IX. Прикінцеві положення

- 9.1. Ці Правила внутрішнього трудового розпорядку є локальним нормативним актом Закладу та діють на всій його території, у всіх структурних підрозділах,

а також поширюються на всіх працівників незалежно від форми організації праці, займаної посади чи виду трудового договору.

- 9.2. Правила набирають чинності з дати, зазначеної у наказі директора, і є обов'язковими для виконання кожним працівником Закладу з моменту ознайомлення з ними.
- 9.3. Зміни та доповнення до Правил вносяться директором у разі зміни законодавства, введення нових нормативних вимог, зміни структури чи режиму роботи Закладу, запровадження особливих умов праці, у тому числі пов'язаних із воєнним станом, або за ініціативою трудового колективу, погодженою в порядку, встановленому законодавством.
- 9.4. Усі зміни та доповнення до Правил затверджуються наказом директора та доводяться до відома працівників у порядку, визначеному для ознайомлення з локальними актами Закладу.
- 9.5. У разі суперечності між нормами цих Правил та нормами чинного законодавства України застосовуються норми законодавства. У разі суперечності між цими Правилами та Колективним договором діють положення Колективного договору.
- 9.6. Питання, не врегульовані цими Правилами, вирішуються відповідно до законодавства України, освітніх та санітарних норм, локальних нормативних актів Закладу та посадових інструкцій працівників.

Назва заходу	Строк виконання	Відповідальні
Проведення технічного опору заземлення, перевірки стану електромережі, огляду електричного обладнання	Згідно плану щороку	Завгосп
Забезпечення працездатності евакуаційного освітлення, огороження виходів та приведення рівнів освітленості до вимог ДБН	Протягом року	Завгосп
Проведення навчання, повторних, позапланових і цільових інструктажів з охорони праці та пожежної безпеки	Постійно за графіком	Завгосп
Навчання та перевірка знань з питань охорони праці працівників (згідно вимог законодавства)	Протягом року	Завгосп
Перевірка технічного обслуговування котельної	Згідно плану	Завгосп
Забезпечення запасу дезінфекційних та мийних засобів, контроль за їх правильним використанням	Протягом року	Медична сестра старша
Підготовка закладу до осінньо-зимового періоду: утеплення, герметизація вікон, перевірка систем опалення, забезпечення	До 15.10	Директор, завгосп

Додаток № 7
до колективного договору від
«___» _____ 2026 р.

ПОГОДЖЕНО:

Уповноважений представник
трудового колективу закладу
дошкільної освіти №42
«Джерельце» загального розвитку

Ужгородської міської ради

Марія ГАНИЧ

«___» _____ 2026 року

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Директор закладу дошкільної
освіти №42 «Джерельце»
загального розвитку

Ужгородської міської ради

Оксана КАСИНЕЦЬ

_____ 2026 року

**КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ**

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки,
гігієни праці та виробничого середовища,
існуючого рівня охорони праці,
запобігання випадкам виробничого травматизму,
професійних захворювань і аварій
по ЗДО №42 «Джерельце»

Назва заходу	Строк виконання	Відповідальні
Проведення вимірювання опору заземлення, перевірки ізоляції електромереж, огляду електричного обладнання	Згідно плану / щороку	Завгосп
Забезпечення справності евакуаційного освітлення, оновлення ламп та приведення рівнів освітленості до норм ДБН	Протягом року	Завгосп
Проведення первинних, повторних, позапланових і цільових інструктажів з охорони праці та пожежної безпеки	Постійно за графіком	Завгосп
Навчання та перевірка знань з питань охорони праці працівників (згідно вимог законодавства)	Протягом року	Завгосп
Перезарядка, технічне обслуговування вогнегасників	Згідно плану	Завгосп
Забезпечення запасу дезінфекційних та мийних засобів, контроль за їх правильним використанням	Протягом року	Медична сестра старша
Підготовка закладу до осінньо-зимового періоду: утеплення, герметизація вікон, перевірка систем опалення, забезпечення	До 15.10	Директор, завгосп

температурного режиму не нижче +18 °С		
Контроль наповненості аптечок, своєчасне оновлення медикаментів	У разі потреби (1 раз/кв.)	Медична сестра старша
Виконання планових ремонтних робіт: побутові приміщення, фасад, дахи, павільйони, санвузли, харчоблок, укриття	Протягом року	Директор, завгосп
Приведення обладнання, меблів, інвентарю в групах, залах та кабінетах до вимог охорони праці та санітарного законодавства	Постійно	Завгосп
Обстеження території, будівлі, даху, групових кімнат, харчоблоку, укриття з фіксацією недоліків та заходів щодо їх усунення	Постійно	Комісія з ОП
Проведення медичних оглядів працівників відповідно до законодавства	2 рази на рік	Медична сестра старша
Оновлення маркування шляхів евакуації, перевірка доступності виходів	Щороку та у разі потреби	Завгосп
Перевірка систем протипожежного захисту (сигналізація, датчики, звукове оповіщення)	За планом /щороку	Завгосп
Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту згідно з нормами та своєчасна заміна/поповнення	Протягом року	Директор, завгосп
Проведення тренувань із евакуації дітей та працівників, відпрацювання алгоритмів дій у надзвичайних ситуаціях (пожежа, повітряна тривога, інші загрози)	Щороку та у разі потреби	Директор, відповідальний з ЦЗ
Організація безпечного питного режиму відповідно до Санітарного регламенту: використання фасованої води або систем очищення	Постійно	Діет. сестра
Забезпечення укриття всім необхідним (вода, медикаменти, інвентар, освітлення, плани евакуації) та підтримання його у готовності	Постійно	Завгосп
Оновлення паспортів доступності, безбар'єрності та створення умов для працівників з інвалідністю	Протягом року	Директор
Здійснювати постійний контроль умов перебування дітей у спеціальних групах та групах з ООП, забезпечуючи безпечність обладнання, адаптованість предметно-розвивального середовища, дотримання індивідуальних медичних та корекційних рекомендацій, а також своєчасне усунення факторів, що можуть створювати ризики для здоров'я або поведінкової безпеки дітей.	Протягом року	Директор, практичний психолог

Додаток № 8
до колективного договору від
«___» _____ 2026 р.

ПОГОДЖЕНО:

Уповноважений представник
трудового колективу закладу
дошкільної освіти №42
«Джерельце» загального розвитку

Ужгородської міської ради


«___» _____ 2026 року
Марія ГАНИЧ

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Директор закладу дошкільної
освіти №42 «Джерельце»
загального розвитку

Ужгородської міської ради


«___» _____ 2026 року
Оксана КАСИНЕЦЬ

**Перелік випадків
отримання грошової компенсації,
передбачених ст. 24 Закону України «Про Відпустки»,
ст. 83 КЗп України**

1. У разі звільнення працівника.
2. За бажанням працівника компенсують частину щорічної відпустки, але за умови забезпечення його роботою у відповідний період. При цьому тривалість наданої працівнику щорічної та додаткової відпусток не повинні бути менше 24 календарних дні.
3. У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство.
4. У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічної відпустки виплачується спадкоємцям.

Марія ГАНИЧ
2026 року

Оксана КАСИНЕЦЬ
2026 року

Додаток № 8
до колективного договору від
2026 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Директор закладу дошкільної
освіти №42 «Джерельце»
загального розвитку



Пронумеровано
прошнуровано і скріплено
печаткою 47 аркушів
директор Закладу дошкільної освіти
№42 «Джерельце» загального
розвитку Ужгородської міської ради



Оксана КАСИНЕЦЬ