

Затверджено  
на загальних зборах трудового колективу  
протокол № 1  
від «18» травня 2020 р.

## **ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ**

до Колективного договору  
між адміністрацією та трудовим колективом Харківського регіонального  
центру оцінювання якості освіти  
на 2019 – 2021 рр.

м. Харків



1. Сторонами даних доповнень є:

адміністрація Харківського регіонального центру оцінювання якості освіти (надалі - Регіональний центр), яка представляє інтереси Українського центру оцінювання якості освіти у Харківській, Полтавській і Сумській областях і діє на підставі Положення про Регіональний центр оцінювання якості освіти, в особі директора Сидоренка Олександра Леонідовича, з однієї сторони, і наймані працівники Регіонального центру, в особі голови ради трудового колективу Несвітайла Олексія Юрійовича, що діє на підставі Протоколу загальних зборів № 1 від 18.05.2020 року, (надалі – Представник), з другої сторони.

Сторонами досягнута згода внести доповнення до Колективного договору на 2019 – 2021 рр. між адміністрацією та трудовим колективом Харківського регіонального центру оцінювання якості освіти, схвалене загальними зборами трудового колективу (протокол № 3 від 30.10.2019 року):

1. Додати до пункту 2.1. розділу II Колективного договору підпункти 2.1.8. – 2.1.11:

***«2.1.8. Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи.»***

***2.1.9. Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.***

***2.1.10. Особам з інвалідністю I і II груп надавати щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів відповідно ст. 6 ЗУ «Про відпустки».***

***2.1.11. Учасникам бойових дій та інвалідам війни під час підтвердження відповідного статусу, надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік (ст.77-2КЗпП України, ст.16-2 ЗУ «Про відпустки»), з урахуванням святкових та неробочих днів, понад щорічну основну та додаткові відпустки і без перенесення на наступний календарний рік.»***

2. Додати до розділу III Колективного договору пункти 3.16. – 3.19:

***«3.16. На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу встановлюється у наказі Регіонального центру у відповідності до ст.60 КЗпП України в редакції Закону № 540-IX від 30.03.2020 на підставі письмової заяви працівників. У заяві працівника про дистанційну (надомну) роботу вказується місце виконання роботи поза приміщенням Регіонального центру (за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором).»***



**3.17. Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником поза приміщенням Регіонального центру, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників та передбачає оплату праці в повному обсязі та у загальновизначені строки.**

**3.18. При дистанційній (надомній) роботі працівники мають дотримуватись робочого часу, визначеного пунктами 3.1. - 3.5 цього розділу.**

**3.19 При дистанційній (надомній) роботі до «Журналу реєстрації приходу на роботу і виходу з роботи працівників» вписується «Дистанційно».**

**3. Додати до підпункту 4.1. підпункту 4.1.8. розділу IV Колективного договору підпункти:**

**«4.1.8.6 Працівникам, які виконують дистанційну (надомну) роботу вдома на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, відпрацьований час підтверджується табелем обліку робочого часу Регіонального центру, на підставі якого нараховується заробітна плата в розмірі посадового окладу згідно штатного розпису**

**4.1.8.6.1 при дистанційній (надомній) роботі за працівниками зберігаються надбавки та доплати в розмірі, встановленому напередодні оголошення загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру:**

**4.1.8.6.1.1 надбавки:**

**- у розмірі до 50 (п'ятдесяти) відсотків посадового (місячного) окладу за особливий характер роботи або за складність, напруженість у роботі та які можуть бути скасовані чи зменшені в разі несвоєчасного виконання завдань та погіршення якості роботи за рішенням директора Регіонального центру;**

**- за почесні звання “народний” та “заслужений”;**

**4.1.8.6.1.2 доплати:**

**- у розмірі до 50 відсотків посадового (місячного) окладу за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, які встановлюються для окремих працівників (4.1.8.2.1);**

**- за вчені звання та науковий ступінь, підтверджені відповідними документами;**

**4.1.8.6.1.3 працівникам, які виконують роботу у сфері інформаційних технологій зберігається додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів – 1,5.**

**4.1.8.6.2 при дистанційній роботі оплата праці сумісникам проводиться згідно графіку роботи, встановленого відповідно до їх вільного часу від роботи за основним місцем роботи, на підставі наданих графіків**



*роботи та виконанні певного обсягу завдань, встановлених відділами Регіонального центру.»*

4. Викласти у наступній редакції Положення Харківського регіонального центру оцінювання якості освіти про преміювання працівників (Додаток 2 до Колективного договору)

## **«І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

- 1.1. *Дане Положення поширюється на працівників Харківського регіонального центру оцінювання якості освіти (надалі – Регіонального центру).*
- 1.2. *Положення вводиться в дію з метою стимулювання керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та інших категорій працівників Регіонального центру, посилення їх матеріальної зацікавленості в результатах своєї праці.*
- 1.3. *Преміювання працівників Регіонального центру здійснюється в межах коштів, виділених на оплату праці, як за рахунок загального фонду бюджету (у розмірі тримісячного фонду заробітної плати та економії фонду заробітної плати) так і за рахунок спеціального фонду бюджету (у розмірі тримісячного фонду заробітної плати та залишків коштів від надання платних послуг).*
- 1.4. *Преміювання директора Регіонального центру здійснюється за рішенням органу вищого рівня, Українського центру оцінювання якості освіти, в межах наявних коштів на оплату праці.*
- 1.5. *Виплата премії проводиться за кодом економічної класифікації видатків „Оплата праці”.*
- 1.6. *Положення набирає чинності з моменту його підписання директором Регіонального центру.*

## **II. УМОВИ ПРЕМІЮВАННЯ**

- 2.1. *Сумлінність, своєчасність і повнота виконання функціональних обов'язків, прагнення розширення досвіду, компетентність, своєчасність та якість рішень та вирішених питань.*
- 2.2. *Складність функціональних обов'язків, ступінь та характер керівництва (відповідальність), знання та впровадження передового досвіду,*
- 2.3. *Результативність управління фінансово – господарською діяльністю: забезпечення раціональних підходів до вирішення економічних проблем, організацію позабюджетної діяльності Регіонального центру.*
- 2.4. *З нагоди ювілейних дат.*
- 2.5. *З нагоди професійних свят.*



### **III. ПОРЯДОК НАРАХУВАННЯ ТА ВИПЛАТИ ПРЕМІЇ**

- 3.1.** Підставою для нарахування премії працівникам є наказ по Регіональному центру, складений на підставі рішення Ради трудового колективу або подання заступників директора, начальників відділів про виконання встановлених умов для преміювання. Розмір премії встановлюється наказом директора Регіонального центру.
- 3.2.** Остаточне рішення щодо преміювання приймає директор Регіонального центру.
- 3.3.** Премію нараховують працівникам, які пропрацювали неповний місяць і звільнені у зв'язку з призивом до Збройних Сил, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, а також звільненням за скороченням штату.
- 3.4.** Премії з фонду економії оплати праці включаються в зарплату того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю на зарплатну плату. Премії, які виплачуються за квартал і більш тривалий проміжок часу, при обчисленні середньої зарплатної плати за останні два календарних місяці, включаються в зарплату в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді.
- 3.5.** Розмір премії встановлюється у відповідності до особистого внеску працівників за відповідний період, в якому нараховується премія. Її розмір може коливатись від 20% до 150% від посадового окладу, але в цілому не може перевищувати одного фонду зарплатної плати у період, за який вона виплачується, як за рахунок загального, так і за рахунок спеціального фонду бюджету.
- 3.6.** Премія у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних коштів наприкінці року виплачується в межах економії фонду зарплатної плати за результатами роботи за рік. Її розмір залежить від залишків коштів та розподіляється між працівниками пропорційно якості виконання ними функціональних обов'язків і відповідальності протягом року.

### **IV. ПОРЯДОК ЧАСТКОВОГО ЧИ ПОВНОГО ПОЗБАВЛЕННЯ ПРЕМІЇ**

- 4.1.** Підставою для позбавлення премії працівникам є наказ по Регіональному центру, складений на підставі доповідної записки рішення Ради трудового колективу або заступників директора, начальників відділів про невиконання умов преміювання та рішення директора Регіонального центру.
- 4.2.** За невиконання умов преміювання, порушення трудової дисципліни, недбале ставлення до виконання своїх функціональних (посадових) обов'язків працівника позбавляють премії або зменшують її розмір.
- 4.3.** Позбавлення премії здійснюють за той розрахунковий період, в якому сталось порушення, або за той період, в якому воно виявлено.



**4.4. Працівникам, які пропрацювали неповний місяць і звільнені за власним бажанням або за порушення трудової дисципліни, премію за розрахунковий період не нараховують.**

## **V. ПОРЯДОК ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДАНОГО ПОЛОЖЕННЯ**

**Дане положення може бути змінене або доповнене у випадках, коли:**

- 5.1. Розроблене нове Положення, яке дозволяє більш ефективно вирішувати питання стимулювання працівників Регіонального центру.**
- 5.2. Поточне фінансове становище Регіонального центру не дозволяє повною мірою або частково реалізувати дане Положення.**
- 5.3. Зміни та доповнення в дане Положення набирають чинності з дня підписання їх директором Регіонального центру.**
- 5.4. Всі внесені в дане Положення зміни оголошуються працівникам на загальних зборах. При цьому норми, що торкаються істотних умов праці працівників, поширюються на них не раніше ніж через 2 (два) місяці з дня повідомлення.»**

Зміни та доповнення до Колективного договору на 2019 – 2021 рр. набирають чинності з моменту їх підписання директором Регіонального центру і є невід'ємною частиною Колективного договору на 2019 – 2021 рр. між адміністрацією та трудовим колективом Харківського регіонального центру оцінювання якості освіти.

Директор Харківського регіонального  
центру оцінювання якості освіти  
“18” травня 2020р.

*Сидоренко*



Голова ради трудового колективу  
“18” травня 2020 р.

*[Signature]*

О. Несвітайло