

**ПІДПИСАНО:**

**Від роботодавця:**

Директор Первомайського ліцею  
Іларіонівської селищної ради  
Дніпропетровської області



*Людмила ШТАНЬКО* Людмила ШТАНЬКО

«28» грудня 2023 року

**Від трудового колективу:**

Уповноважена особа трудового колективу  
Первомайського ліцею Іларіонівської  
селищної ради Дніпропетровської області

*Алла КОВАЛЕНКО* Алла КОВАЛЕНКО

«28» грудня 2023 року

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**між адміністрацією та трудовим колективом Первомайського ліцею**

**Іларіонівської селищної ради Дніпропетровської області**

**на 2024-2028 рр.**

Схвалений на загальних зборах

трудового колективу

Первомайського ліцею

Іларіонівської селищної ради

Дніпропетровської області

«28» грудня 2023 року протокол № 1

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Цей Договір укладений з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників та роботодавця, зміцнення соціального захисту працівників Первомайського ліцею Іларіонівської селищної ради Дніпропетровської області (далі - заклад), забезпечення гідних умов праці працівників, соціальних гарантій всім працівникам і містить зобов'язання сторін, які його уклали, щодо створення умов для підвищення ефективності роботи закладу, реалізації на цих засадах професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників
- 1.2. Договір укладений на основі чинного законодавства України, прийнятих сторонами зобов'язань і є локальним правовим актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини на основі узгоджених інтересів працівників і адміністрації закладу
- 1.3. Колективний договір схвалений зборами трудового колективу 28 грудня 2023 року, набуває чинності з дня підписання представниками Сторін та діє до укладення нового Договору або перегляду цього Договору.
- 1.4. Колективний договір укладений на 2024-2028 роки (5 років).
- 1.5. Цей колективний договір діє до прийняття нового.
- 1.6. Колективний договір між роботодавцем та колективом Первомайського ліцею Іларіонівської селищної ради Дніпропетровської області, представленим уповноваженою особою трудового колективу (далі – Сторони), укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», інших законодавчих актів України.
- 1.7. Сторонами колективного договору є:
  - адміністрація Первомайського ліцею (далі – Роботодавець) в особі директора Людмили ШТАНЬКО;
  - уповноважена особа трудового колективу Алла КОВАЛЕНКО.
- 1.8. Керівник Первомайського ліцею визнає уповноважену особу трудового колективу єдиним повноважним представником всіх працівників закладу в колективних переговорах.
- 1.9. Сторони визнають повноваження один одного й зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства, паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності й аргументованості під час проведення переговорів (консультацій) щодо укладення Договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, які є предметом Договору.

- 1.10. Сторони підтверджують реальність забезпечення прийнятих і узгоджених зобов'язань і обов'язковість умов даного Договору.
- 1.11. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення трудових, соціально-економічних прав працівників, за невиконання Договору, якщо такі порушення і невиконання зумовлені непередбачуваними обставинами, змінами в законодавстві, відсутністю фінансування або незаконними діями вищих органів управління освітою, за умови, що уповноважену особу трудового колективу було повідомлено про виникнення таких обставин.
- 1.12. Положення колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання роботодавцем і працівниками.
- 1.13. Жодна зі сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють його виконання.
- 1.14. Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю Сторін.  
Пропозицій однієї зі сторін є обов'язковими для розгляду іншою стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-ти денний термін.
- 1.15. Зміни, що впливають зі змін чинного законодавства та Генеральної, Галузевої угод, застосовуються без внесення змін до колективного договору. Інші зміни та доповнення або припинення дії Договору – тільки після переговорів Сторін за таким порядком:
- одна зі Сторін письмово повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо внесення змін до Договору;
  - у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;
  - після досягнення Сторонами згоди щодо внесення змін оформляється відповідний протокол;
  - зміни та доповнення виносяться на розгляд загальних зборів трудового колективу.
- 1.16. Після схвалення проєкту колективного договору (змін, доповнень) зборами трудового колективу, уповноважені представники сторін у п'ятиденний термін підписують колективний договір (зміни, доповнення).  
Після підписання колективний договір спільно подається для повідомної реєстрації.

- 1.17. Переговори щодо укладання нового колективного договору на наступний термін починаються не пізніше як за 3 місяці до закінчення строку дії колективного договору.
- 1.18. Після схвалення проєкту колективного договору уповноважені представники сторін у триденний термін підписують колективний договір.
- 1.19. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.
- 1.20. У разі зміни власника закладу чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.
- 1.21. У разі реорганізації закладу колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.
- 1.22. Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації закладу установи.
- 1.23. Сторони, які підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про його виконання.
- 1.24. Сторони зобов'язуються посилити персональну відповідальність за виконання положень колективного договору, ухилення від ініціювання переговорів щодо даного колективного договору.

### **III. ВИРОБНИЧІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

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

- 3.1.1. Забезпечити ефективну діяльність закладу, виходячи з фактичних обсягів фінансування, раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи, поліпшення становища працівників.
- 3.1.2. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази закладу створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.

- 3.1.3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання тощо.
- 3.1.4. При прийнятті на роботу (звільненні, скороченні штатів), розподілу навантаження, оплати праці, призначення на посади, преміюванні, нагородженні та з інших трудових, соціально-економічних питань забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків.
- 3.1.5. Не застосовувати контрактну форму трудового договору.
- 3.1.6. Строкові трудові договори укладати тільки за бажанням працівника, або у тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи та умов її виконання, та у випадках, передбачених законами України. Не укладати строкові трудові договори з мотивації необхідності випробування.
- 3.1.7. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.
- 3.1.8. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити під розпис його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах, ознайомити з Правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором.
- 3.1.9. Затверджувати посадові та робочі інструкції за погодженням з уповноваженою особою трудового колективу.
- 3.1.10. Звільнення працівників за ініціативою роботодавця здійснювати за попереднім погодженням з уповноваженою особою трудового колективу.
- 3.1.11. Звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі скороченням обсягу роботи здійснювати лише після закінчення навчального року.
- 3.1.12. У термін, визначений працівником, за його власним бажанням розривати з ним трудовий договір (в тому числі строковий), якщо в установі не виконується законодавство про працю або про охорону праці, умови колективного договору з цих питань, з виплатою відповідної вихідної допомоги.
- 3.1.13. Про запровадження нових норм чи зміну діючих норм праці повідомляти працівників не пізніше як за два місяці до їх запровадження.
- 3.1.14. Забезпечити своєчасне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації педагогічних, медичних працівників, гарантуючи їм при цьому відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата вартості проїзду, виплата добогих).

- 3.1.15. Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням з уповноваженою особою трудового колективу. З попереднім розподілом навчального навантаження на наступний навчальний рік ознайомлювати педагогічних працівників не пізніше ніж за два місяця до його запровадження. Навчальне навантаження в об'ємі менше тарифної ставки встановлювати за письмовою згодою працівника.
- 3.1.16. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати вчителям, викладачам, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.
- 3.1.17. Включати уповноважену особу трудового колективу до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.
- 3.1.18. Режим роботи, графіки роботи, розклад уроків затверджувати за погодженням з уповноваженою особою трудового колективу.
- 3.1.19. За погодженням з уповноваженою особою трудового колективу передбачити можливість приймання їжі протягом робочого часу тим працівникам, яким неможливо встановити обідню перерву.
- 3.1.20. Вільний від навчальних занять день для методичної роботи надавати вчителям, що мають навантаження не більше 18 годин.
- 3.1.21. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних та науково-педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).
- 3.1.22. У разі запровадження чергування у закладі узгоджувати графіки з уповноваженою особою трудового колективу
- 3.1.23. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.
- 3.1.24. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних конфліктів, а у разі виникнення забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством.

## **3.2. Уповноважена особа трудового колективу зобов'язується:**

- 3.2.1. Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки.

- 3.2.2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.
- 3.2.3. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілу навчального навантаження.
- 3.2.4. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.

### **3.3. Сторони домовились про наступне:**

- 3.3.1. Надавати можливість представникам іншої Сторони брати участь у засіданні своїх керівних органів при розгляді питань, які стосуються соціально-економічних, трудових правовідносин, захисту прав та інтересів працівників закладу, надавати одна одній відповідну повну і своєчасну оперативну інформацію.
- 3.3.2. Вважати поважними причинами запізнення або відсутності на роботі працівників закладу, крім загальновизнаних, також:
- раптове захворювання або погіршення стану здоров'я працівника або його близьких родичів;
  - аварії побутового характеру у помешканні працівника, що вимагає негайного усунення.

## **IV. РОБОЧИЙ ЧАС, РЕЖИМ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ**

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

- 4.1.1. Забезпечити дотримання встановленого чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників освіти.
- 4.1.2. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.
- 4.1.3. Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями в суботу та неділю.
- 4.1.4. Тривалість робочого часу працівників закладу складає не більше 40 годин на тиждень.
- 4.1.5. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладів освіти, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.
- 4.1.6. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, за погодженням з уповноваженою особою трудового колективу, з оплатою праці відповідно до статті 106 Кодексу законів про працю України.
- 4.1.7. Не допускати відволікання працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених законодавством).
- 4.1.8. У разі запровадження чергування в установі завчасно узгоджувати з трудовим колективом графіки, порядок і розміри компенсації.



- 4.1.9. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у випадках їх згоди і за погодженням з трудовим колективом, за умови надання їм вільних днів (відгулів).
- 4.1.10. Компенсувати роботу у святковий, неробочий день згідно з чинним законодавством.
- 4.1.11. Залучати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників лише за їх згодою.
- 4.1.12. Запровадження, заміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з трудовим колективом.
- 4.1.13. Забезпечення гласності всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.
- 4.1.14. Про запровадження нових норм чи інших норм праці повідомляти працівників не пізніше, як за 2 місяці до їх запровадження.
- 4.1.15. Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням з трудовим колективом.
- 4.1.16. Не обмежувати обсяг навчального навантаження максимальними розмірами. Навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.
- 4.1.17. Створити умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна. Забезпечити відповідно до санітарно-гігієнічних норм температурний, повітряний, світловий і водний режими в закладі.
- 4.1.18. Перенесення вихідних та робочих днів визначається адміністрацією закладу освіти за погодженням із трудовим колективом.
- 4.2. Уповноважена особа трудового колективу зобов'язується:**
- 4.2.1. Забезпечити дотримання працівниками установи трудової дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, своєчасного і точного виконання розпоряджень роботодавця, посадових обов'язків.
- 4.2.2. Здійснювати контроль за виконанням зобов'язань цього розділу, своєчасністю внесення до трудових книжок, виданням розпоряджень про прийняття, звільнення, переведення на іншу роботу, зміну режимів праці і відпочинку та ознайомленням з ними працівників.
- 4.2.3. Розглядати обґрунтоване письмове подання сторони адміністрації про розірвання трудового договору з працівником у випадках, передбачених законодавством. Повідомляти сторону адміністрації про прийняте рішення у письмовій формі у визначений законодавством термін.
- 4.2.4. У разі порушення трудових прав працівників представляти та відстоювати права працівника у відносинах з адміністрацією, у судових органах.

## **VI. ОХОРОНА ПРАЦІ**

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

- 6.1.1. Забезпечити дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів.
- 6.1.2. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», інших нормативно-правових актів з охорони праці.
- 6.1.3. Забезпечити своєчасну розробку і виконання заходів для створення безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.
- 6.1.4. Щороку до лютого місяця проводити аналіз виробничого травматизму і професійних захворювань. Розробити конкретні заходи щодо запобігання нещасних випадків у закладі.
- 6.1.5. На прохання працівника організувати позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці (ст.17 Закону України «Про охорону праці»).
- 6.1.6. Організувати навчання працівників школи з охорони праці, правил поведення з шкільним обладнанням та дій на випадок виникнення небезпечних ситуацій. Сторони зобов'язуються суворо дотримуватись встановлених нормативів щодо техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці, протипожежної безпеки.
- 6.1.7. Спільно проводити своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків професійних захворювань і аварій що сталися на території закладу. Забезпечувати безумовне виконання запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку на території школи, організаційно-технічних заходів по кожному випадку (Ст. 22 Закону України «Про

охорону праці»).

- 6.1.8. Створити комісію з питань охорони праці у рівній кількості осіб від адміністрації і трудового колективу школи. Сприяти її роботі відповідно до чинних нормативно-правових актів (ст.16 Закону України «Про охорону праці»).
  - 6.1.9. Забезпечити своєчасну розробку і виконання Плану заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці відповідних до вимог нормативних документів з охорони праці.
  - 6.1.10. Проводити навчання і перевірку знань працівників з охорони праці своєчасно, у терміни передбачені чинним законодавством з охорони праці.
  - 6.1.11. Забезпечити дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, графіків, планово-попереджувальних ремонтів устаткування.
  - 6.1.12. Не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми відповідно до Граничних норм піднімання і переміщення важких предметів жінками (наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.93 р. № 241).
  - 6.1.13. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток на час проходження медичного огляду (ст. 7 Закону України «Про охорону праці»).
  - 6.1.14. Забезпечити належний повітряно-тепловий режим (не менше 18 градусів), освітлення у всіх приміщеннях закладу, гігієнічні умови вживання питної води.
  - 6.1.15. Проводити профілактичну роботу серед працівників закладу щодо запобігання та розповсюдження ВІЛ-інфекції/СНІДу. (Рішення Мінпраці України №755/0/15-07/18).
- 6.2. Уповноважена особа трудового колективу зобов'язується:**
- 6.2.1. Встановити постійний контроль за виконанням вимог нормативних актів з охорони праці.
  - 6.2.2. Брати участь:
    - в розробці програм, положень, нормативно-правових документів з питань охорони праці у закладі;
    - в організації навчання працівників з питань охорони праці;
    - у розслідуванні нещасних випадків, складанні актів про нещасні випадки з працівниками, представленні інтересів потерпілих у спірних питаннях;
    - розробці пропозицій і заходів щодо усунення причин травматизму працівників.

6.2.3. Організувати контроль за сприяння працівниками у виконанні ними зобов'язань щодо охорони праці.

**6.3. Сторони домовились про наступне:**

6.3.1. Спільно здійснювати контроль за ходом виконання у закладі Закону України "Про охорону праці" та інших нормативних актів з даного питання.

6.3.2. Сприяти здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

## **VII. СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

### **Роботодавець зобов'язується:**

7.1.1. Забезпечити надання відповідно до статей 57 та 61 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків;
- та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням.
- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;
- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

7.1.2. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року.

7.1.3. Сприяти педагогічним працівникам у забезпеченні їх житлом у першочерговому порядку та наданні службового житла.

7.1.4. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;

- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;
- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

7.1.5. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок коштів з фонду економії заробітної плати відповідно до п. 8 ст. 61 Закону України «Про освіту».

7.1.6. Вживати заходів, спрямованих на:

- виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних і науково-педагогічних працівників;
- безумовне дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, селищ міського типу, а також пенсіонерів з їх числа, безоплатним житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм;
- забезпечення у сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.

7.1.7. Сприяти педагогічним працівникам у наданні їм пільгових кредитів для індивідуального та кооперативного будівництва (ст.57 Закону України «Про освіту», ст.50 Закону України «Про вищу освіту»).

7.1.8. Забезпечити педагогічних працівників сільської місцевості, пенсіонерів, які раніше були педпрацівниками в сільських населених пунктах та проживають в них, безплатним користуванням житлом з опаленням і освітленням в межах встановлених норм (ст.57 Закону України «Про освіту» та Закону України «Про державний бюджет»).

7.1.9. Забезпечити педпрацівникам сільської місцевості умови для реалізації їх права на одержання у власність земельної ділянки у розмірі середньої земельної частки відповідно до чинного законодавства.

7.1.10. У разі захворювання педагогічних працівників, яке унеможливорює виконання ними професійних обов'язків і обмежує перебування в дитячому, учнівському колективах, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу, зберігати за ними попередній середній

заробіток. У разі хвороби чи каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ст.57 Закону України «Про освіту»).

7.1.11. Приймати рішення про передачу в оренду споруд, приміщень та обладнання за участю уповноваженого трудового колективу, не допускаючи при цьому погіршення умов праці та навчання.

7.1.12. Забезпечити надання допомоги у підготовці документів, необхідних для призначення пенсій працівникам закладу.

7.1.13. Сприяти працівникам у призначенні їм пенсій за вислугу років та за віком.

7.1.14. Сприяти забезпеченню всіх працівників установи гарячим харчуванням за місцем роботи (за кошти працівників).

## **7.2. Уповноважена особа трудового колективу зобов'язується:**

7.2.1. Сприяти духовному і культурному розвитку працівників шляхом спільної організації і проведенні, відвідуванні вистав, виставок, культурно-масових заходів, екскурсій, поїздок вихідного дня, святкових заходів до Дня працівників освіти, новорічно-різдвяних свят, Міжнародного жіночого дня, проводити привітання працівників зі святами, особистими та трудовими ювілеями тощо.

7.2.2. Здійснювати контроль за правильністю оплати листів за непрацездатністю, дотриманням працівниками встановленого робочого режиму.

7.2.3. Ознайомлювати членів трудового колективу з новими нормативними актами з питань житлового законодавства, соціального страхування та пенсійного забезпечення, надавати консультативну й методичну допомогу з питань соціального захисту.

7.2.4. Здійснювати контроль за проведенням медичних оглядів тощо.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

### **9.1. Сторони домовилися:**

- 9.1.1. Періодично проводити спільні засідання адміністрації та трудового колективу, на яких інформувати сторони про хід виконання колективного договору.
- 9.1.2. Спільно аналізувати стан (хід) виконання колективного договору, не рідше одного разу на півроку заслуховувати звіти керівника закладу та уповноваженого трудового колективу про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу.
- 9.1.3. У разі несвоєчасного виконання, невиконання зобов'язань (положень) аналізувати причини та вжити термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації. Осіб, винних у невиконанні положень колективного договору, притягати до відповідальності згідно з чинним законодавством.
- 9.1.4. Контроль за виконанням Договору здійснюється спільною комісією сторін. Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожної із сторін та по місцю повідомної реєстрації.

За дорученням колективу договір підписали:

Директор Первомайського ліцею

Уповноважена особа трудового колективу Первомайського ліцею

Людмила ШТАНЬКО - Людмила ШТАНЬКО

Коваленко Алла Алла КОВАЛЕНКО

«28» грудня 2023

«28» грудня 2023

Додаток №1

до колективного договору між адміністрацією  
Первомайського ліцею Іларіонівської селищної ради  
та трудовим колективом на 2024-2028 рр.

ПРОТОКОЛ № 1

зборів трудового колективу Первомайського ліцею Іларіонівської селищної ради

Перебуває на обліку: 34 членів колективу.

Присутні на зборах: 34 членів колективу.

Відсутні: 0

Уповноважений трудового колективу – Алла Коваленко

Секретар – Лариса Собко

Порядок денний:

Про затвердження колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом.

СЛУХАЛИ: Аллу Коваленко, уповноважену трудового колективу, котра ознайомила присутніх із проектом колективного договору між адміністрацією і трудовим колективом Первомайського ліцею Іларіонівської селищної ради на 2024 - 2028 рр.

ГОЛОСУВАЛИ.

Результати голосування: “за”- 34.

“проти” - 34,

“здержалися” – 0.

Рішення прийнято.

ПОСТАНОВИЛИ:

Затвердити колективний договір адміністрацією і трудовим колективом Первомайського ліцею Іларіонівської селищної ради на 2024 - 2028 рр.

Підписав зборів

*Коваленко*

Алла КОВАЛЕНКО

Секретар зборів

*Собко*

Лариса СОБКО



### Додаток № 3

до колективного договору між адміністрацією  
Первомайського ліцею Іларіонівської селищної  
ради та трудовим колективом на 2024-2028 рр

## ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ОСВІТИ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

### Юридичні терміни

**Воєнний стан** – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози безпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із визначенням строку дії цих обмежень (ст. 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»).

**Мобілізація** – комплекс заходів, здійснюваних з метою планомірного переведення національної економіки, діяльності органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій на функціонування в умовах особливого періоду, а Збройних Сил України, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту – на організацію і штати воєнного часу (абз. 4 ст. 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»).

**Особливий період** – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно примованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій (абз. 5 ст. 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»).

Термін «особливий» період» охоплює більший часовий проміжок ніж термін «воєнний стан».

## **ЗМІНА І ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

### **Зміна істотних умов праці**

У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються (ч. 2 ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). У той же час залишається діючою норма про те, що зміна істотних умов праці допускається лише у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України). Тобто, при наявності підстави, а не на власний розсуд роботодавця.

Також залишається без змін ст. 103 КЗпП України – про зміну діючих умов праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган, як і раніше, повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

### **Дистанційна робота**

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ч. 1 ст. 60-2 КЗпП України).

Перевід працівника на дистанційну роботу – це вид зміни істотних умов праці. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому (ч. 4 ст. 60-2 КЗпП України).

Таким чином, педагогічний працівник має право працювати дистанційно навіть знаходячись за кордоном. Працівник має обирати таке робоче місце, де є можливість використання інформаційно-комунікаційних технологій. Працівник не несе відповідальність, якщо з незалежних причин він не зміг виконати роботу через непередбачуване ненадання комунікаційних послуг.

### **Переведення**

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи

нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою (ч. 1 ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).  
Переведення відрізняється в трудовій повинності тим, що переведення здійснюється роботодавцем у своїй установі на іншу посаду, яка є в штатному розписі установи, в той час як трудова повинність запроваджується військовим командуванням для робіт поза установою.

### Трудова повинність

Військове командування разом із військовими адміністраціями можуть запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і не залучених за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб. За працівниками, залученими до виконання суспільно корисних робіт, на час виконання таких робіт зберігається попереднє місце роботи (посада) (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»).

### Припинення дії трудового договору

Припинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Припинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Забезпечення заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України (ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

### Мобілізація працівників і здобувачів освіти

Із професійною ознакою призову на військову службу під час мобілізації, на особливий період не підлягають, зокрема: здобувачі фахової передвищої та

вищої освіти, асистенти-стажисти, аспіранти та докторанти, які навчаються за денною або дуальною формами здобуття освіти; наукові і науково-педагогічні працівники закладів вищої та фахової передвищої освіти, наукових установ та організацій, які мають вчене звання та/або науковий ступінь, за умови що вони працюють відповідно у закладах вищої чи фахової передвищої освіти, наукових установах та організаціях, за основним місцем роботи не менш як на 0,75 ставки; педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, за умови що вони працюють у закладах загальної середньої освіти за основним місцем роботи не менш як на 0,75 ставки (ст. 23 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»).

### Звільнення працівників

Воєнний стан не надає роботодавцю нових додаткових підстав для звільнення працівника. У той же час воєнний стан не забороняє звільнення працівників з підприємств, передбачених законом, та з дотриманням процедури, передбаченої законом. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не надає роботодавцям дозволу звільняти працівників у зв'язку зі скороченням штату, ліквідацією закладу освіти без попередження за два місяці. У період дії воєнного стану звільнення працівника з ініціативи роботодавця здійснюється без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (ч. 2 ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Проте звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів, і надалі здійснюється за згодою виборного органу первинної профспілкової організації та виборного органу вищестоящої організації профспілки.

### **ЗАРОБІТНА ПЛАТА**

#### Гарантії виплати заробітної плати

Під час воєнного стану заробітна плата виплачується працівнику на умовах, передбачених трудовим договором (ч. 1 ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства (ч. 4 ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Воєнний стан не надає роботодавцю права не виконувати нормативно-правові акти з питань оплати праці, зокрема не виконувати обов'язкові виплати чи нараховувати їх у розмірі, меншому за встановлений законодавством.

Сумісники мають такі ж права, як і основні працівники, якщо законодавством окремо не встановлено спеціальних правил щодо сумісників. Тому припиняти

виплату заробітної плати сумісникам під час воєнного стану лише тому, що вони сумісники, не правомірно.

Міністерство освіти і науки України зобов'язує органи управління у сфері освіти місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, зокрема, у підпорядкуванні яких перебувають заклади загальної середньої освіти та установи освіти, забезпечити та організувати оплату праці працівників закладів освіти та установ освіти незалежно від їх поточного місця проживання (перебування) в Україні чи за її межами, у тому числі шляхом прийняття рішення (розпорядження, наказу) про оголошення простою у закладах освіти, що не можуть здійснювати освітню діяльність внаслідок збройної агресії російської федерації (пп. 3 п. 1 наказу 28.03.2022 № 274 «Про деякі питання організації здобуття загальної середньої освіти та освітнього процесу в умовах воєнного стану в Україні»).

#### Гарантії збереження середньої заробітної плати:

Працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати інших виплат, передбачених Законом (ст. 57-1 Закону України «Про освіту»). За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або призваними на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування та форми, у яких вони працювали на час призову (ч. 3 ст. 119 КЗпП України). Під час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку (ч. 1 ст. 119 КпП України). На підставі цієї норми відповідні гарантії зберігаються на членів добровольчих формувань територіальних громад (для територіальної оборони). Громадяни України для виконання обов'язків, пов'язаних із взяттям на військовий облік, призовом або прийняттям на військову службу, а також особи, які направляються відповідними районними

(військими) територіальними центрами комплектування та соціальної підтримки, Центральним управлінням або регіональним органом Служби безпеки України, відповідним підрозділом Служби зовнішньої розвідки України на медичний огляд (медичне обстеження в амбулаторних чи стаціонарних умовах), лікування, звільняються від роботи на час, необхідний для виконання зазначених обов'язків та перебування в лікувальному закладі збереження здоров'я, із збереженням за ними місця роботи, займаної посади і середньої заробітної плати (ч. 2 ст. 21 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Із громадянами України, які проходять підготовку з військово-технічних спеціальностей з відривом від виробництва, на весь час підготовки, включаючи час проїзду до місця підготовки та у зворотному напрямку, зберігаються місце роботи, а також займана посада та середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування і форм власності (ч. 1 ст. 12 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»). Витрати, пов'язані з наймом житла на період навчання зазначених у частині першій цієї статті громадян України, оплатою вартості проїзду до місця навчання (зборів) і назад та виплатою середнього заробітку за основним місцем роботи, здійснюються за рахунок коштів Міністерства оборони України та інших військових формувань у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (ч. 2 ст. 13 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Із призваними на збори військовозобов'язаними на весь період зборів та резервістами на весь час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві, включаючи час проїзду до місця їх проведення і назад, зберігаються місце роботи, а також займана посада та середня заробітна плата на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування і форм власності (ч. 11 ст. 29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»). Виплата середньої заробітної плати військовозобов'язаним за весь період зборів та резервістам за час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (ч. 13 ст. 29 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Науково-педагогічні (педагогічні) працівники закладів вищої, фахової спеціалізованої, професійної (професійно-технічної) та загальної середньої освіти – в період, коли у цих закладах проводяться заняття (крім резервістів) звільняються від проходження зборів (п. 5 ч. 1 ст. 30 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

## **ВІДПУСТКИ**

### **Оплачувані відпустки**

У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні (ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, лишні дні відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану (роз'яснення на сайтах Державної служби з питань праці та Міністерства економіки України). Всі інші види відпусток (щорічні додаткові, спеціальні, соціальні тощо) надаються на загальних підставах без обмежень. При наданні щорічної відпустки педагогічним та науково-педагогічним працівникам має бути виплачена допомога на оздоровлення (ч. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту»).

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 73 (святкові і неробочі дні) КЗпП (ч. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Тому при обчисленні тривалості щорічних відпусток (як основних, так і додаткових) не виключатимуться Міжнародний жіночий день (8 березня), Великдень (24 квітня), День праці (1 травня), День перемоги (9 травня), День Конституції (28 червня), День незалежності (24 серпня) і т.д., поки не до закінчиться воєнний стан. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з категорії підгрупи А І групи (ст. 24 Закону України «Про відпустки»).

### **Відпустки без збереження заробітної плати**

Під час дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки» (ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). На даний час воєнний стан в Україні продовжено до 24 травня 2022 року (Указ Президента України «Про продовження строку воєнного стану в Україні» від 18.04.2022 № 259/2022).

Також залишається діючим право працівників на відпустки без збереження заробітної плати на період карантину (ч. 3 ст. 26 Закону України «Про відпустки»). На даний час карантин продовжено до 31 травня 2022 року постановою Кабінету Міністрів від 23.02.2022 № 229 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236 і від 29 грудня 2021 р. № 677»)

Воєнний стан не надає права роботодавцям самовільно відправляти працівників у відпустки без збереження заробітної плати без їх згоди.

Відповідно до постанови КМУ від 26.03.2022 № 372 на період воєнного стану, введеного указом Президента від 24.02.2022 № 64 «Про введення воєнного стану в Україні» скасовується поділ на карантинні зони залежно від епідемічної ситуації.

**На період воєнного стану рекомендовано:**

Фізичним особам і суб'єктам господарювання дотримуватися протиепідемічних заходів, спрямованих на запобігання поширенню COVID-19; Фізичним особам забезпечити отримання повного курсу вакцинації від COVID-19 вакцинами, включеними ВООЗ до переліку дозволених для використання в екстремальних ситуаціях;

Закладам охорони здоров'я – забезпечити готовність до реагування на спалахи COVID-19 в умовах воєнного стану.

Крім того, постановою № 372 скасована норма про відсторонення від роботи дезактивованих працівників – встановлено, що на період воєнного стану не застосовуються положення пункту 41-6 постанови КМУ від 9.12.2020 № 1236, яким передбачалося, що керівники державних органів (державної служби), керівникам підприємств, установ та організацій мають забезпечити відсторонення від роботи (виконання робіт) працівників та державних службовців, обов'язковість профілактичних щеплень проти COVID-19 яких визначена переліком та які відмовляються або ухиляються від проведення таких обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19 відповідно до статті 46 Кодексу законів про працю України, частини другої статті 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» та частини третьої статті 5 Закону України «Про державну службу», крім тих, які мають абсолютні протипоказання до проведення таких профілактичних щеплень проти COVID-19 та надати медичний висновок про наявність протипоказань до вакцинації проти COVID-19, виданий закладом охорони здоров'я.

Міністерство охорони здоров'я України наказом від 4.10.2021 року № 2153 затвердило Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням», до якого включено працівників закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності.



### РОЗ'ЯСНЕННЯ З ДАНИХ ПИТАНЬ

Лист Міністерства освіти і науки України від 28.02.2022 № 1/3292-22 «Щодо виснаження заяв про відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку із виснаженням в Україні правового режиму воєнного стану».

Лист Міністерства освіти і науки України від 06.03.2022 № 1/3370-22 «Про відпустку працівників закладів освіти під час призупинення навчання».

Лист Міністерства освіти і науки України від 07.03.2022 № 1/3378-22 «Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану».

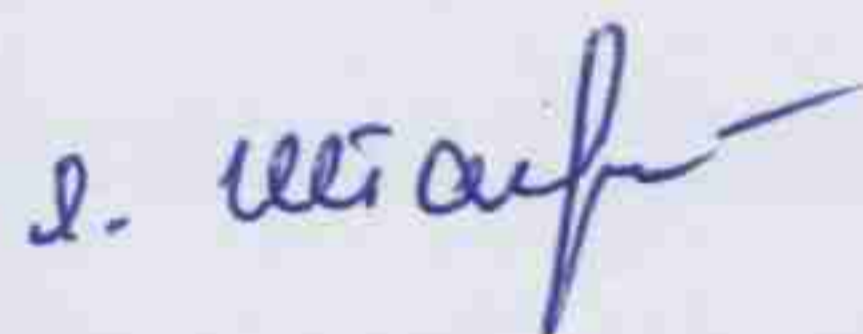
Лист Міністерства освіти і науки України від 15.03.2022 № 1/3463-22 «Про надання інформації» (щодо форм роботи).

Лист ЦК Профспілки працівників освіти і науки України від 11.04.2022 № 02-2022 щодо щорічних основних відпусток.

Лист Міністерства освіти і науки України від 22.04.2022 № 1/4395-22 «Про відпустку працівників закладів освіти».

Лист Міністерства освіти і науки України від 25.04.2022 № 1/4444-22 «Про відпустку працівників закладів освіти».

Директор ліцею:



Людмила ШТАНЬКО

Уповноважена особа


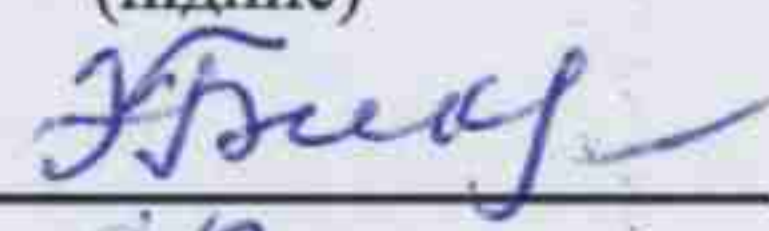
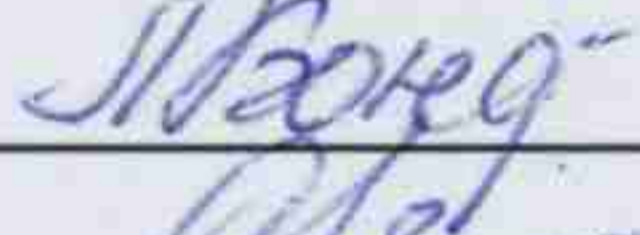

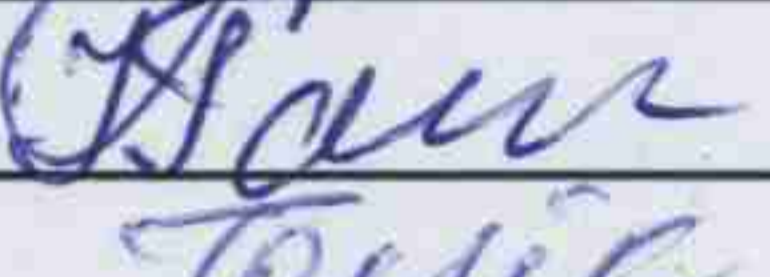
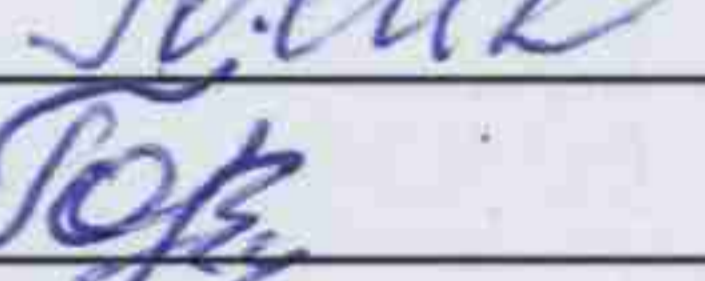

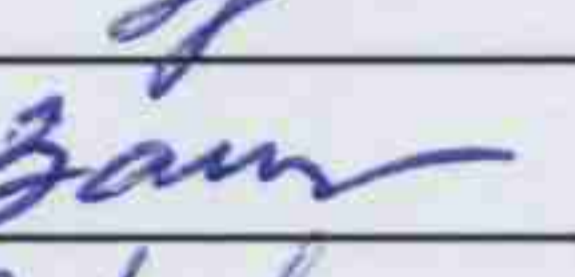
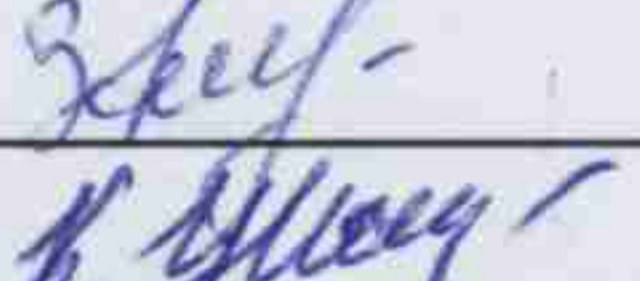
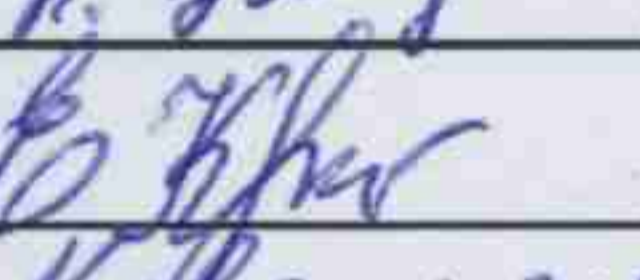
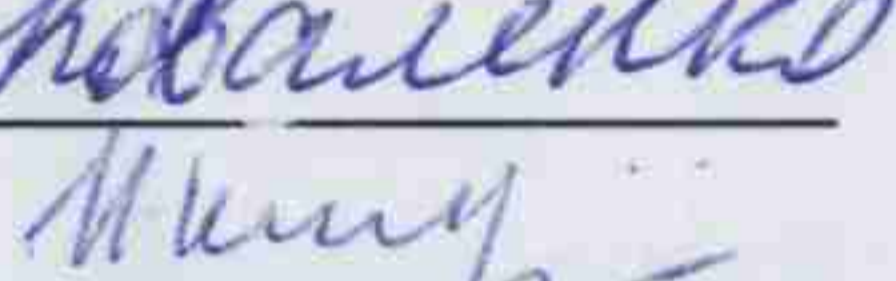



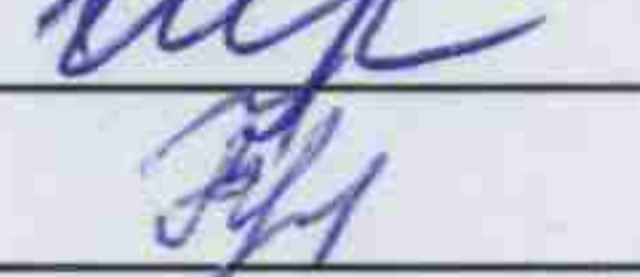

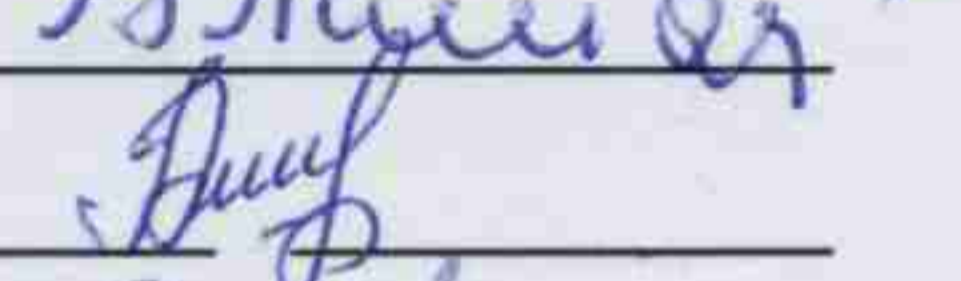

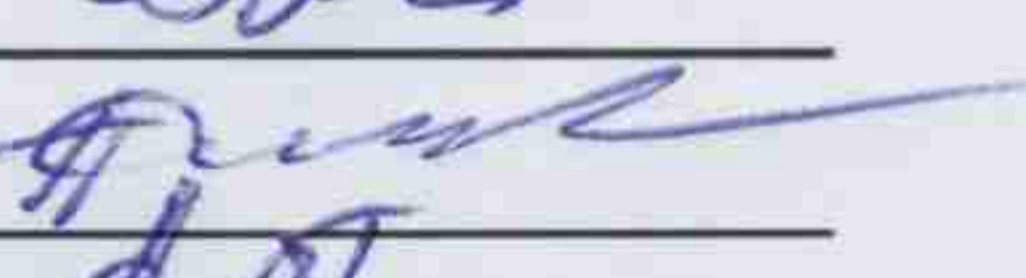
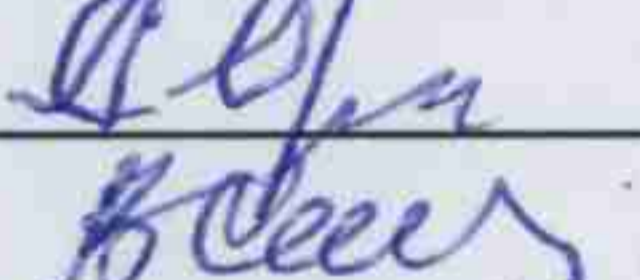
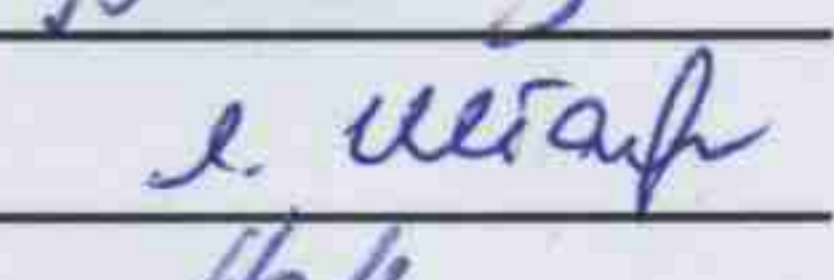
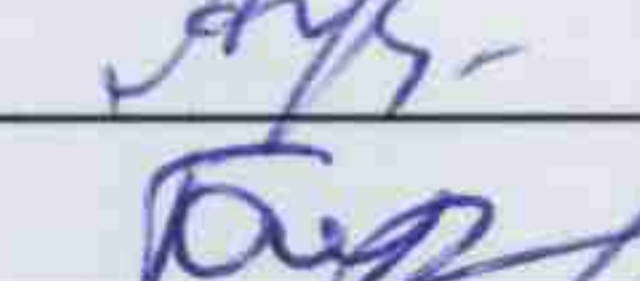

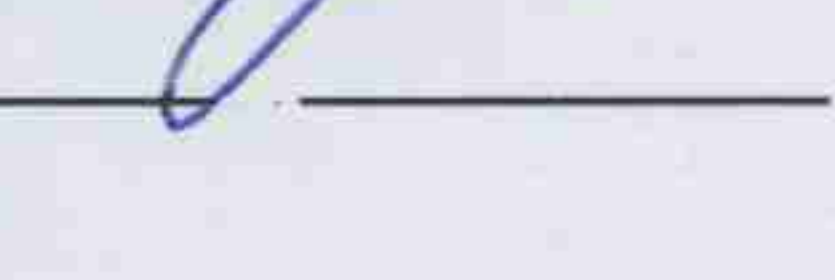
трудового колективу:



Алла КОВАЛЕНКО

З колективним договором ознайомлені:

28.12.23  
 (дата)  
28.12.23  
28.12.23  
28.12.23  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.23  
28.12.23  
28.12.23  
28.12.2023  
28.12.23  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023  
28.12.2023

(підпис)  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  


Антіпова Т.І.  
 Бікмансурова Е.Г.  
 Бондаренко Л.І.  
 Варченко О.А.  
 Ворвуть Ю.Г.  
 Гергель І.Л.  
 Голік О.О.  
 Горяїнова Л.В.  
 Зайченко А.М.  
 Зайченко І.А.  
 Зайченко Р.В.  
 Закальонкова А.А.  
 Калаченко К.М.  
 Камінська О.С.  
 Коваленко А.М.  
 Коломієць І.І.  
 Міснік З.О.  
 Мунтян О.М.  
 Недвига А.В.  
 Остапенко В.М.  
 Панасюк І.І.  
 Пасічник В.В.  
 Пасічник О.М.  
 Пітомцева В.В.  
 Рожкова С.С.  
 Романова С.А.  
 Сулай Т.І.  
 Собко П.Г.  
 Собко Л.О.  
 Содель В.В.  
 Штанько Л.І.  
 Юрцевич А.О.  
 Галенко Ю.А.  
 Химчик І.Ф.