УКРАЇНА

КОПАЙГОРОДСЬКА СЕЛИЩНА РАДА

Жмеринський район

Вінницька область

23053, Вінницька область, Жмеринський район, смт. Копайгород, тел.: (04341) 32-331
kopaigorodsilrada@ukr.net

31.03.2023 року № 9

КЗ «Копайгородський ліцей»

Виконком Копайгородської селищної ради Жмеринського району Вінницької області повідомляє, що відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, рішенням виконкому від 31.03.2023 року за № 5 проведено повідомну реєстрацію Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального закладу «Копайгородський ліцей» на 2023-2025 роки, реєстраційний номер 9 від 31.03.2023 року.

Селищний голова Людмила КУШНІР

УКРАЇНА

КОПАЙГОРОДСЬКА СЕЛИЩНА РАД

Вінницька область
Виконавчий комітет

Р І Ш Е Н Н Я

31 березня 2023 року **№ 5**

Про повідомну реєстрацію Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального закладу «Копайгородський ліцей» Копайгородської селищної ради на 2023-2025 роки

Відповідно до п.п.9 п.б ч.1 ст.34 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні", Закону України „Про колективні договори і угоди", постанови Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року № 115 „Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів", беручи до уваги звернення директора комунального закладу «Копайгородський ліцей» про повідомну реєстрацію колективного договору між профспілковим комітетом комунального закладу «Копайгородський ліцей» та адміністрацією на 2023-2025 роки, виконавчий комітет Копайгородської селищної ради

ВИРІШИВ:

1. Провести повідомну реєстрацію колективного договору між профспілковим комітетом комунального закладу «Копайгородський ліцей» та адміністрацією на 2023-2025 роки.

2. Виконавчому комітету Копайгородської селищної ради внести в реєстр територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них, запис про повідомну реєстрацію колективного договору.

3. Контроль за виконанням даного рішення покласти на заступника селищного голови з питань діяльності виконавчих органів ради Олександра Юсупова.

Селищний голова Людмила КУШНІР

Зареєстровано

_____

Реєстраційний №

від _____

Примітка або рекомендації

реєструючого органу

_____

_____

Голова _____

_____ ПІБ

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та профспілковим комітетом комунального закладу «Копайгородський ліцей» Копайгородської селищної ради

на 2023–2025 роки

Затверджено

зборами трудового колективу

_____

від 15 лютого 2023 року

Протокол №1



Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2023–2025 роки (далі – Договір) між адміністрацією закладу – представником власника та профспілковим комітетом – повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони) укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної, Галузевої, регіональної, обласної угод, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Договору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин у закладі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власника.

1.3. Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їхнє співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи навчального закладу, реалізацію на його основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Дія Договору поширюється на членів профспілки і є обов'язковою для виконання сторонами.

1.5. Гарантії, передбачені Договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективним договором, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, галузевою, регіональними угодами.

1.6. Договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін.

1.7. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства та Генеральної, галузевої, регіональних угод, застосовуються без внесення змін до Договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Договору можуть вноситися після переговорів сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до Договору;
- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

1.8. Адміністрація закладу та профспілковий комітет у п'ятиденний термін з дня підписання Договору (змін) подають його на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечують доведення змісту Договору до працівників.

2. Термін дії Договору

2.1. Договір укладений на 2023–2025 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Договору.

2.2. Жодна із сторін, що уклали Договір, не може впродовж встановленого терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

2.3. Сторони визнають, що умови колективного договору, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством та Угодами, є недійсними.

2.4. Сторони забезпечують впродовж дії Договору моніторинг чинного законодавства України з визначених Договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.

2.5. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Договору, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

2.6. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку закладу

2.1. **3.1.** ***Адміністрація закладу освіти:***

3.1.1. Створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку закладу.

3.1.2. Спрямовуватиме свою діяльність на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту відповідно до Положення про загальноосвітній заклад.

3.1.3. В межах повноважень вживатиме заходів щодо виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників.

3.1.4. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.

3.2. Сторони Договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток закладу освіти, необхідність покращення становища працівників, домовились:

3.2.1. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності закладу.

3.2.2.Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

3.2.3. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників освіти.

3.2.4. Вживати заходів для недопущення звуження прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладу загальної середньої освіти, а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;
- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»;
- зменшення кількості годин в навчальних планах закладу освіти;
- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
- скорочення чисельності педагогічних працівників;
- зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників;
- зміни ставок заробітної плати і посадових окладів педагогічних працівників, передбачених ст.57 Закону України «Про освіту».

3.2.5. Сприяти вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.

3.2.6. Здійснювати моніторинг та сприяти належному фінансовому забезпеченню закладу в межах повноважень.

3.2.7. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

3.3. Профком зобов'язується:

3.3.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі освіти.

3.3.2. Утримуватися від організації страйків з питань, включених до Договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

4.Зайнятість

4.1. ***Адміністрація закладу освіти зобов'язується:***

4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.1.2. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.

4.1.3. Вживати заходів для недопущення в закладі освіти масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року. Сприяти відміні органами місцевого самоврядування, державної виконавчої влади незаконно прийнятих ними рішень, які стосуються ліквідації, реорганізації закладу освіти, скорочення чисельності або штату працівників.

4.2. Сторони домовилися:

4.2.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

4.2.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з профспілковим комітетом, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, які вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладі освіти, педагогічні посади в закладі освіти працівників, які не мають повної ставки заробітної плати за посадою або ставки навчальних годин, за наявності відповідної фахової освіти, в цьому закладі та в інших закладах освіти ТГ.

При умові забезпечення штатних працівників закладу освіти роботою на ставку заробітної плати, надавати перевагу в працевлаштуванні випускникам закладів освіти, а також незайнятому населенню.

4.2.4. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між працівниками однойменних спеціальностей, які мають неповне тижневе навантаження;

- залучати до викладацької, виховної роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу освіти, працівників інших закладів, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам за наявності об’єктивних причин та обов’язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.2.5. На вакантні ставки педагога-організатора, практичного психолога, соціального педагога, вчителя, вихователя призначати в першу чергу педпрацівників закладу освіти за їх письмовою заявою при наявності відповідної фахової освіти та відсутності ставки заробітної плати.

4.2.6. Застосовувати при оптимізації закладу освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування.

4.2.4. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

4.2.8. Не допускати звільнення працівників закладу освіти при зміні власника, зокрема, при створенні об'єднаних територіальних громад.

4.2.9. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладу освіти та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників, чи скорочення штатів посеред навчального року.

4.3 . Профком зобов'язується:

4.3.1. Використовувати тримісячний термін для ведення переговорів з власником та уповноваженими ним органами, обміну інформацією, проводити іншу роботу, спрямовану на відкриття нових робочих місць, зниження рівня вивільнення працівників.

4.3.2. Не давати згоду адміністрації на вивільнення з роботи працівників без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

4.3.3. Сприяти організації в колективі навчання працівників з питань чинного законодавства про зайнятість.

4.3.4. Контролювати порядок проведення ліквідації та реорганізації закладу освіти, скорочення штатів, забезпечення працевлаштування при цьому вивільнених працівників на новостворені робочі місця, на вакантні ставки відповідно до чинного законодавства, угод та колдоговору.

5. Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку

5.1. Адміністрація зобов'язується:

5.1.1. Розвивати:

- самоврядування, яке передбачає самостійне вирішення питань навчально-виховної і методичної діяльності.
- визначення змісту варіативної частини навчального плану, що надається закладу освіти понад визначений державою обсяг у відповідності до державних стандартів освіти.

5.1.2. Розробити та затвердити:

- штатний розпис закладу освіти відповідно до Типових штатних нормативів;
- посадових обов'язків педагогічних та інших працівників освіти, як необхідної умови забезпечення об'єктивної атестації працівників та встановлення відповідних умов оплати праці;
- правила внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.3. Встановити педагогічним працівникам скорочену тривалість робочого часу відповідно до чинного законодавства.

5.1.4. Вживати заходів в межах повноважень щодо недопущення приватизації, передачі за борги або використання не за призначенням закладу освіти.

5.1.5. Домагатися введення в штати необхідної кількості сторожів з метою покращення збереження майна та приведення робочого часу до вимог КЗпП України, медичних працівників відповідно до діючих нормативів, затверджених Міністерством освіти і науки України.

5.1.6. Домагатися забезпечення фінансування безкоштовних медичних оглядів працівників та витрат, пов'язаних з відрядженням педпрацівників на курси підвищення кваліфікації.

5.1.7. Забезпечити потребу закладу в підвищенні кваліфікації педагогічних працівників протягом навчального року на засадах вільного вибору змісту, програм, форм навчання.

5.1.8. Забезпечити контроль за дотриманням:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання;
- застосування надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
- наданням працівникам щорічних, додаткових та соціальних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством та на умовах, передбачених колективним договором.

5.2. Сторони Договору домовилися, що:

5.2.1. Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

5.2.2. Залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

5.2.3. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в закладі освіти, зокрема в оздоровчий табір з денним перебуванням дітей, що діє в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладу загальної середньої освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладенні трудового договору.

5.2.4. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в закладах

освіти, зокрема оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

5.2.5. Звільнення педагогічних працівників з ініціативи адміністрації, у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією закладу освіти, скороченням штатів здійснюється тільки після закінчення навчального року з дотриманням порядку та наданням гарантій, передбачених чинним законодавством. Ліквідацію, реорганізацію закладу освіти, як правило, проводити по закінченні навчального року.

5.3. Адміністрація зобовязується:

5.3.1. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти.

5.3.2. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

5.3.3. При прийнятті педагогічних працівників на роботу враховувати думку працівників однойменних спеціальностей, якщо вони не матимуть повної ставки заробітної плати.

5.3.4. При призначенні в заклад освіти на роботу знайомити працівників письмово з посадовими обов'язками та ПВТР.

5.3.5. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

5.3.6. Не допускати припинення безстрокового трудового договору з керівником комунального закладу освіти, зокрема у зв'язку зі змінною засновника.

5.3.7. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника.

5.3.8. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

5.3.9. Визначати черговість надання відпусток згідно із графіком, що враховє інтереси закладу освіти і працівників, які затверджуються роботодавцем за погодженням із профспілковим комітетом у відповідності з **Додатком №5** на початку календарного року і доводяться до відома всіх працівників.

5.3.10. Відповідно до ст.19 Закону України «Про відпустки» надавати працівникам соціальні відпустки, які надаються понад основні.

5.3.11. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем (**Додаток №3)**.

5.3.12. Забезпечити встановлення працівникам галузі конкретної тривалості додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць відповідно до колективного договору згідно з **Додатком №4**.

5.3.13. Встановлювати та надавати інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до закладів вищої освіти, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема голові профспілкового комітету, який працює на громадських засадах, на умовах колективного договору **(Додаток №7)** .

5.3.14. Розширювати переліки категорій працівників, яким за бажанням може надаватись щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в даній установі, організації на умовах колективного або трудового договору. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

5.3.15. Як виняток, надавати відпустки без збереження заробітної плати працівникам для закінчення лікування від тяжких захворювань та для завершення санаторно-курортного лікування працівника чи члена сім'ї тривалістю, встановленому у медичному висновку.

5.3.16. Погоджувати з профкомами:

- графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників;
- запровадження змін, перегляд умов праці;
- посадові інструкції працівників;
- внесення змін та доповнень до статуту закладу освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників;

5.3.17. Забезпечити організацію для вчителів закладу освіти короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.3.18. Не направляти на курси підвищення кваліфікації педпрацівників в період хвороби та перебування в основних, соціальних відпустках.

5.3.19. Атестаційній комісії закладу освіти не приймати рішення про присвоєння педпрацівникам кваліфікаційної категорії, педагогічного звання без попереднього (не рідше одного разу на п'ять років) проходження курсів підвищення кваліфікації.

5.3.20. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання гарантій і компенсацій працівникам закладу, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

5.3.21. Створити комісію з трудових спорів у колективі.

5.3.22. Не допускати призначення на посаду сторожа закладу освіти жінок у зв'язку із забороною застосування їх праці у нічний час.

5.3.23. При призначенні нового керівника закладу освіти враховувати можливості забезпечення його навчальними годинами з урахуванням думки спеціалістів, які не забезпечені повною ставкою заробітної плати.

5.3.24. Не застосовувати заходи адміністративного тиску на педагогів у випадку відстоювання ними законних прав та інтересів працівників галузі.

5.3.25. Надавати необхідну оргтехніку педагогічним працівникам, які атестуються на звання «Учитель-методист», «Вихователь-методист», «Старший вчитель» для підготовки ними навчально-методичних розробок.

5.3.26. Забезпечити комплектацію кабінетів засобами навчання та шкільним обладнанням у відповідності до типових переліків навчально-наочних посібників, технічних засобів навчання та обладнання загального призначення для закладів загальної середньої освіти.

5.3.27. Привести у відповідність з чинним законодавством Правила внутрішнього розпорядку для працівників закладу освіти.

5.3.28. Продовжувати після закінчення строку чинності строкового трудового договору з педагогічним працівником пенсійного віку, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.

5.3.29. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту».

5.4. Профком зобов'язується:

5.4.1. З метою забезпечення належного рівня правової підготовки Сторін колективних договорів, здійснення ефективного контролю за дотриманням законодавства про працю організувати навчання для представників власника і профспілкового органу.

5.4.2. Усіма можливими законними засобами захищати керівника закладу освіти, якщо до нього незаконно застосовуються заходи адміністративно-дисциплінарного впливу внаслідок відстоювання ним інтересів працівників та трудового колективу.

5.4.3. Представляти і захищати трудові та соціально-економічні права й інтереси членів Профспілки в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцем.

5.4.4. Інформувати керівника закладу освіти (власника та уповноважених ними органів), органи державної виконавчої влади про факти порушення законодавства про працю, усунення яких потребує їхнього втручання.

5.4.5. Контролювати порядок організації проходження педпрацівниками закладу освіти курсового підвищення кваліфікації.

5.4.6. Організувати громадський контроль за додержанням законодавства про працю в закладі освіти.

5.4.7. Забезпечити співпрацю з органом управління освіти з метою попередження порушень норм законодавства.

5.4.8. У випадках грубого порушення трудового законодавства керівниками органів управління освітою, закладу освіти та при недосягненні згоди щодо усунення цих порушень між сторонами договору інформувати письмово органи прокуратури для вживання заходів щодо усунення цих порушень, поновлення порушених прав і притягнення у встановленому законом порядку до відповідальності осіб, які допустили ці порушення.

5.4.9. Здійснювати громадський контроль за дотриманням у закладі освіти законодавства про працю та зобов'язань за колективним договором, взаємодіючи з цих питань з Управлінням Держпраці у Вінницькій області та відділенням Національної служби посередництва і примирення у Вінницькій області.

5.4.10. Здійснювати контроль за призначенням заступника директора, педагогічних та інших працівників закладу освіти на вакантні посади та звільнення їх з посад директором, оголошенням конкурсу на вакантні посади відповідно до чинного законодавства.

5.4.11. Співпрацювати з органами управління освітою та органами управління територіальної громади з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладу освіти та звільнення працівників.

5.4.12. Ініціювати розгляд відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, випадків відмови роботодавцем усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

6. Нормування і оплата праці.

6.1. Адміністрація зобовязується:

6.1.1. В межах повноважень сприяти дотриманню в закладі освіти законодавства про оплату праці.

6.1.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосується виплати надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.1.3. Вживати заходів для встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче мінімальної заробітної плати;

- посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії в розмірі трьох мінімальних заробітних плат зі

збільшенням його за кожною наступною кваліфікаційною категорією не менше ніж на 10%;

- схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних працівників Кабінетом Міністрів України з урахуванням норм частини другої статті 61 Закону України «Про освіту».

6.1.4. Здійснювати оперативний контроль в межах повноважень за своєчасною виплатою заробітної плати працівникам закладу у терміни, визначені колективним договором. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати в повному обсязі.

6.1.5. Сприяти забезпеченню виплати працівникам освіти підвищеної оплати праці згідно законів України, постанов Кабінету Міністрів України за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі або наданню інших днів відпочинку.

6.1.6. Сприяти включенню до складу комісії з формування міського бюджету освітньої галузі представників профспілкових органів.

6.1.7. Вживати заходів для своєчасної виплати в повному обсязі працівникам заробітної плати, відпускних, оздоровчих, винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків, надбавки за престижність педагогічної праці, премії, інших виплат з фонду оплати праці, витрат на службові відрядження

Розмір коштів, які виділяються для виплати винагороди за сумлінну працю педагогічним працівникам, не може бути менше 100% посадового окладу, ставки заробітної плати.

6.1.8. Педагогічним працівникам, які відпрацювали неповний навчальний рік, виплачувати винагороду пропорційно відпрацьованому часу: працівникам, які звільняються серед або в кінці навчального року на підставі п.п. 1,2 ст. 36, ст.38, ст.39, п.1,2 ст.40 КЗпП України, виплачувати винагороду до посадового окладу (ставки заробітної плати) при звільненні з роботи на підставі Положення, яке діє в закладі освіти та є додатком до колективного договору **(Додаток №6)**.

6.1.9. Сприяти забезпеченню своєчасного проведення індексації грошових доходів працівників, закладів та установ освіти у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

6.1.10. Розглядати пропозиції профоргану щодо застосування заходів дисциплінарного впливу до працівників, з вини яких допущена заборгованість із заробітної плати, інших виплат, інформувати його щодо результатів розгляду.

6.1.11. Проводити аналіз:

- стану виплати поточної зарплати ;
- проведення індексації доходів працівників у зв'язку з інфляцією;
- нарахування і виплати компенсації за порушення термінів виплати заробітної плати та інших платежів.

6.1.12. Не приймати в односторонньому порядку рішень щодо зміни узгоджених та встановлення нових умов оплати праці.

Відповідно до ст. 30 Закону України «Про оплату праці» при кожній виплаті заробітної плати на вимогу працівників повідомляти про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави відрахувань, суму заробітної плати, що належить до виплати.

6.2. Сторони домовились:

6.2.1. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладу за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

6.2.2. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цього договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства;

6.2.3. Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одного разу на квартал, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень Договору у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

6.3. Адміністрація зобовязується:

6.3.1. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівникам закладу за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, у терміни визначені колективними договорами.

6.3.2. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективними договорами з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

6.3.3. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

6.3.4. При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступництва викладання предметів у класах.

6.3.5. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ніж у період до декретної відпустки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпусток забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

6.3.6. Вживати заходів для забезпечення учителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої

можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

6.3.7. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року №1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладів загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;

- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 №1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.

6.3.8. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладів освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків по завідуванню відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

6.3.9. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективного договору з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

6.3.10. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

6.3.11. Забезпечити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

6.3.12. Здійснювати оплату праці за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

6.3.13. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі.

6.3.14. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

6.3.15. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін

і тарифів на споживчі товари та послуги. Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

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

6.3.17. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року».

6.3.18. Забезпечувати оплату праці працівників закладу за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.

6.3.19. Забезпечити працівників освіти ставкою заробітної плати на рівні, не нижчому мінімальної, встановленої в державі. Про зміну умов оплати праці в бік зменшення з об'єктивних причин попереджати письмово працівників не пізніше, ніж за 2 місяці відповідно до ст.ст. 32,103 КЗпП України.

6.3.20. Забезпечити встановлення надбавки педагогічним працівникам за престижність відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року №373 ««Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі, з оплатою за тарифікацією.

6.3.21. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріатної складової навчального плану, зокрема й у іншому загальноосвітньому навчальному закладі, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

6.3.22. Забезпечити підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.

6.3.23. Здійснювати попередню оплату відряджень працівникам, які направляються на курси підвищення кваліфікації, змагання, олімпіади тощо.

6.3.24. Здійснювати підвищену оплату праці працівникам, зайнятим на важких роботах та на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці за переліком, визначеним діючими нормативними документами з оплати праці та згідно з **Додатком №2** до Договору.

6.3.25. Доводити до працівників освіти зміни в оплаті праці та здійснювати перерахунок посадових окладів (ставок заробітної плати), доплат, надбавок і підвищень відповідно до діючого законодавства.

Забезпечити доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25серпня 2004 р. № 1096».

6.3.26. Оплачувати час простою не з вини працівника в розмірі не менше тарифної ставки (посадового окладу) згідно п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

6.3.27. Встановлювати доплати за складність і напруженість в роботі до 50 відсотків посадового окладу керівникам та заступникам керівників закладу освіти.

6.3.28. Забезпечити обов'язкове надання відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі не менше 50% посадового окладу (ставки заробітної плати) в кінці навчального або фінансового року, до Дня працівників освіти, при звільненні з роботи та щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток, щомісячної виплати надбавок за вислугу років.

6.3.29. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП України) у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

6.3.30. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

6.3.31. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів Українивід 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі.

6.3.32. Забезпечити встановлення доплати вчителям за керівництво філією закладу загальної середньої освіти з чисельністю учнів менше 20 осіб в розмірі 25% ставки заробітної плати, як це передбачено для початкових шкіл.

6.3.33. Здійснювати педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва.

6.3.34. Виплачувати працівникам понад розмір мінімальної зарплати:

- доплати за роботу в шкідливих та важких умовах праці, несприятливих умовах та підвищеного ризику для здоров'я;
- доплати за роботу в нічний та надурочний час;
- оплату за роботу за сумісництвом;
- за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, зайнятим прибиранням туалетів.

6.4. Профком зобов'язується:

6.4.1. Здійснювати оперативний громадський контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, інших виплат, аналізувати причини порушень і вживати заходів щодо їх усунення.

6.4.2. Забезпечувати взаємодію з органами управління освітою, виконавчої влади, державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

6.4.3. У разі невиплати заробітної плати та інших платежів з фонду оплати праці терміном понад 1 місяць вживати дієвих заходів до усунення порушень законодавства про оплату праці.

6.4.4. Постійно здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів працівників та компенсації заробітної плати у разі її затримання більше, ніж на один місяць.

6.4.5. Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці, інформувати про факти порушень термінів виплати заробітної плати за колективним договором.

6.4.6. Проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення невиплаченої вчасно заробітної плати, інших платежів та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань.

6.4.7. Надавати працівникам безкоштовну правову допомогу з питань оплати праці.

7.Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація в межах повноважень зобов'язується:

7.1.1. Виконувати вимоги щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти від 26.12.2017 р. №1669.

7.1.2. Забезпечити виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру.

7.1.3. Розробити комплекс заходів з охорони праці та правил безпеки.

7.1.4. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України.

7.1.5. Розробити комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці виробничого середовища та профілактики травматизму на 2022-2025 роки та забезпечити контроль за його виконанням.

7.1.6. Домагатися введення посади спеціаліста служби охорони праці у власні штати відповідно до вимог ст.15 Закону України «Про охорону праці» та Типового положення про службу охорони праці.

7.1.7. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників з необхідними

лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 року №559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

7.1.8. Проводити навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна, радіаційна безпека тощо) працівників галузі.

7.1.9. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладі освіти.

7.1.10. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці в закладі освіти.

7.2. Сторони Договору домовились:

7.2.1. Враховувати спільні рекомендації державних органів влади і профспілок щодо змісту розділу «Охорона праці» під час розробки і укладення колективного договору.

7.2.2. Забезпечити фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці.

7.2.3. Забезпечити:

- видачу мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікарня України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19» та інших постанов;
- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці **(Додаток № 2);**
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці **(Додаток № 4);**
- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці **(Додаток № 3).**

7.2.4. Передбачати в кошторисі закладу освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці» в обсязі не менше 0,2 відсотки від фонду оплати праці, в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

7.2.5. Передбачити в штатному розписі закладу освіти) посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року.

7.2.6. Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, інших засобів виробництва, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.

7.2.7. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель **та домогтися виведення котелень з підвальних приміщень.**

7.2.8. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Законів України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

7.2.9. Брати участь у Всеукраїнському громадському огляді- конкурсі охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України Протокол №1/6-22 від 23.01.2013, Протокол № П-18-3 від 10.12.2012.

7.2.10. Здійснювати за рахунок закладів заміну спецодягу та спецвзуття, інших заходів індивідуального захисту в разі їх дострокового зносу не з вини працівника.

7.2.11. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладу освіти відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» для здійснення перевірок стану будівель і споруд, опору ізоляції електромереж та контурів захисного заземлення тощо з метою запобігання аваріям на виробництві.

7.2.12. Забезпечити заклад освіти засобами пожежогасіння.

7.2.13. Призначати керівника навчального закладу тільки після перевірки знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) відповідними постійно діючими комісіями.

7.2.14. Організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов’язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

7.3. Сторони Договору домовились:

7.3.1. Домагатися виділення коштів з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.3.2. Забезпечити контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- за реалізацією заходів з охорони праці, за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладу освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

7.3.3. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення працівників освіти та їх дітей.

7.4. Профком зобов'язується:

7.4.1. Забезпечити ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та здобувачів освіти відповідно до положень колективного договору.

7.4.2. Домагатися своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги згідно з Законом України «Про охорону праці».

7.4.3. Забезпечити участь представників профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально- виховного процесу.

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

7.4.5. Домагатися заміни спецодягу та спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту у разі їх дострокового зносу не з вини працівника за рахунок коштів закладу освіти.

7.4.6. Забезпечити інформування відповідних органів виконавчої влади про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання з боку держави.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація зобов'язується:

8.1.1. Забезпечити педагогічним та іншим працівникам гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Вживати заходів для безумовного надання відповідно до чинного законодавства:

- випускникам закладів вищої освіти, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в закладі середньої освіти, грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

- молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення закладу освіти, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі мінімальної академічної або соціальної стипендії, але не нижче розміру стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у закладі вищої освіти (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

8.1.3. Вживати заходів для забезпечення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.

8.1.4. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості до місця роботи і додому педагогічних працівників.

8.1.5. Вжити заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних, науково-педагогічних працівників та пільгового кредитування спорудження ними житла. Запровадити ефективний механізм забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників, включаючи молодих спеціалістів.

8.1.6. Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти.

8.1.7. Не заперечувати щодо надання профорганами матеріальної допомоги членам Профспілки для здешевлення оплати за санаторно-курортне лікування, на відзначення ювілеїв (50,55,60 …років). Сприяти відзначенню ювілейних дат закладу освіти відповідно до вимог Указу Президента України від 02.12.95 р. №1116\95 «Про впорядкування пам'ятних дат і ювілеїв (50, 75,100 років …)

8.1.8. Не заперечувати проти безготівкової сплати профспілкових членських внесків та закладення коштів у розмірі 0,3% фонду оплату праці на спортивну, оздоровчу, культурно-масову роботу в закладах освіти і науки на підставі ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

8.1.9. Вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо:

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальноосвітньої, професійної (професійно-технічної) освіти, розташованих у сільській місцевості;

- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 року №1361 «Про надання одноразової адресної рошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» №1588 від 19.12.2019 року на випускників педагогічних вищих закладів освіти, які уклали договір про роботу в закладі освіти».

8.2. Сторони Договору домовилися:

8.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статями 51, 57, 61 Закону України «Про освіту» прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації, оплати праці та забезпечення безоплатним житлом з опаленням і освітленням педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей, а також недопущення їх звуження.

8.2.2. Домагатися збільшення та виділення у місцевому бюджеті коштів для надання довгострокових кредитів молоді для здобуття освіти у закладах вищої освіти.

8.2.3. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
- для здобувачів освіти та молодих спеціалістів, зокрема тих, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю.

8.2.4. Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності об'єктів соціально-культурної сфери лише за згодою відповідної профспілкової організації.

8.2.5. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування України.

8.2.6. Вживати спільних заходів для впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти, осучаснення раніше призначених пенсій.

8.2.7. Вживати заходів для недопущення звуження прав педагогічних працівників, які мають право на пенсію за вислугу років, при запровадженні пенсійного професійного страхування.

8.2.8. Проводити спільні заходи щодо забезпечення реалізації законних прав та інтересів працівників освіти у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.

8.2.9. Сприяти проведенню галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти, використовуючи спортивну базу та спортивні споруди закладу освіти.

Сприяти участі педагогічних працівників-членів Профспілки у міжнародних змаганнях, турнірах, конкурсах тощо.

8.2.10. Сприяти залученню освітянського колективу до участі в місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

8.2.11. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування закладами, установами освіти і науки профспілковим організаціям коштів на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

8.2.12. Домагатися виділення коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти в літній та канікулярний періоди.

8.2.13. Спільно проводити:

- огляди на кращу організацію оздоровлення дітей освітян у літній період;
- галузеві огляди самодіяльних творчих і художніх колективів.

8.3. Адміністрація зобов'язується:

8.3.1. Застосовувати договірне регулювання додаткових соціальних гарантій на підставі положень Генеральної, Галузевої, регіональної угод.

8.3.2. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 та ст. 61 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'зків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу;

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

8.3.3. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних матеріальної допомоги, в тому числі 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.

8.3.4. 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, інших педагогічних працівників закладу освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови 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 оголошення карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

8.3.5. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п.8 ст.61 Закону України «Про освіту».

8.3.6. Вживати заходів для:

- забезпечення виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних і науково-педагогічних працівників;

- безумовного 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.

8.3.7. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективних договорів.

8.3.8. При укладенні колективних договорів включати до них зобов'язання щодо додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

8.3.9. Відраховувати кошти профспілковим комітетам відповідно до ст.250 Кодексу Законів про працю України та ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

8.3.10. Надавати працівникам закладу освіти, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сім'ї або близьких родичів, матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробітної плати.

8.3.11. Встановити доплату медичному працівникові закладу освіти в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, як такому, що забезпечує життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 610 року «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

8.3.12. Забезпечити встановлені діючим законодавством тривалість робочого часу і часу відпочинку для працівників галузі. Запровадження надурочних робіт допускати лише у випадках і порядку, передбачених діючим законодавством.

8.3.13. Надавати працівникам відпустки в рахунок майбутньої основної відпустки для санаторно-курортного лікування, а також у випадках гострої обґрунтованої необхідності лікування та реабілітації після важкої хвороби, а також хвороби рідних та інших складних обставин.

8.3.14. Сприяти розробленню і виконанню у закладах, установах освіти та науки посадових обов'язків, правил внутрішнього трудового розпорядку, погодженню з профкомом часу початку і закінчення роботи, режиму роботи змінами, застосуванню підсумкового обліку робочого часу.

8.3.15. Погоджувати з комітетом Профспілки проведення атестації, тарифікації та інших соціально-економічних, правових питань відповідно до **Додатку №5** Договору.

8.3.16. Сприяти забезпеченню виконання органами місцевого самоврядування владних повноважень, передбачених п.4 ст.32 Закону України «Про місцеве самоврядування» та п.2 ст. 56 Закону України «Про освіту» щодо регулярного безкоштовного підвезення до місця роботи і додому педагогічних працівників.

8.3.17. Відраховувати профспілковому комітету відповідно до ст. 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

8.3.18. Забезпечити створення на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачено Національною стратегією з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність - здоровий спосіб життя - здорова нація».

8.4. Профком зобов'язується:

8.4.1. Вжити заходів для активізації роботи з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій працівникам освіти, передбачених Договором.

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в колективі щодо пенсійного забезпечення працівників галузі та соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу з питань забезпечення пільг і гарантій працівникам освіти.

8.4.4. У разі потреби на підставі заяв надавати працівникам - членам Профспілки матеріальну допомогу за рахунок профспілкових внесків.

8.4.5. Спільними зусиллями сприяти збереженню в наступних роках передбачених ст. 57 Закону України «Про освіту» гарантій щодо оплати праці та забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей безоплатними квартирами з опаленням і освітленням.

8.4.6. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;

8.4.7. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування України.

8.4.8. Вживати спільні заходи для належного впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти.

8.4.9. Забезпечувати реалізацію законних прав та інтересів працівників освіти у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримувати провідні творчі колективи та аматорські спортивні команди, організовувати відпочинок і дозвілля.

8.4.10. Організовувати проведення обласних спартакіад з масових видів спорту та змагань з туризму серед працівників освіти.

8.4.11. Сприяти залученню до участі освітянського колективу у місцевих, міжрегіональних, обласних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності, спортивних та туристських змаганнях.

8.4.12. Спільно з органами управління освітою проводити огляд на кращу організацію оздоровлення дітей освітян у літній період.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1.3 метою подальшого розвитку соціального партнерства в галузі сторони Договору домовились про наступне:

9.1.1. Проводити попередню експертизи проекту колективного договору щодо його відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої, регіональної угод.

9.1.2. Керівник закладу освіти на запрошення профкому братиме участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

9.1.3. Керівник закладу забезпечить відповідне погодження з профкомом нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.1.4. Керівник закладу та профком спрямовуватимуть свою діяльність на виконання зобов'язань за Галузевою, обласною, регіональними угодами, колективним договором.

9.2. Керівник закладу освіти:

9.2.1. Забезпечить відповідне погодження з профкомом нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників освіти, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2. Надаватиме профкому інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладу, результатів його діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

9.2.3. Спрямовуватиме свою діяльність на виконання зобов'язань за цим Договором.

10. Сприяння роботі Профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, підвищення ефективності їх діяльності

10.1. Адміністрація зобов'язується:

10.1.1. Забезпечувати в закладі освіти права та гарантії діяльності Профспілки, відповідно до Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної Організації Праці.

10.1.2. Не допускати втручання у статутну діяльність профспілкової організації, передбачену чинним законодавством.

10.1.3. Активізувати співпрацю з профспілковою організацією:

- з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти;
- вводити до складу атестаційної, конкурсних комісій, робочих та дорадчих органів представників профкому;
- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки;

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладу освіти, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин.

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

10.1.4. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

10.1.5. Направляти на вивчення і попереднє погодження з первинною профспілковою організацією проєкти наказів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників.

10.1.6.Забезпечувати в закладі освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунок відповідного профспілкового органу або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

10.1.7. Надавати у безоплатне користування профспілковому комітету закладу освіти приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Інтернет) для взаємного обміну інформацією.

10.1.8. Сприяти навчальню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

10.2. Адміністрація в межах повноважень зобов'язується:

10.2.1. Забезпечувати вільний вхід до закладу освіти представників Профспілки працівників освіти і науки України, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками освіти.

Інформувати працівників у день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її діяльність.

10.2.2. Надати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень.

10.2.3. Надати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

10.2.4. Долучати представників профспілкової організації до роботи в дорадчих та робочих органах.

10.2.5. Встановлювати головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.

10.2.6. Сторони Договору не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі з питань щодо стану фінансування закладу, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників освіти.

10.3. Профком зобов'язується:

10.3.1. Сприяти формуванню позитивного іміджу Профспілки працівників освіти і науки України.

10.3.2. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її виборного органу щодо захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкому, інформування членів профспілки.

10.3.3. Своєчасно доводити до відома спілчан зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

10.3.4. Спрямовувати роботу комітету Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, за додержанням в закладі освіти трудового законодавства.

10.3.5. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників освіти, а також методів і форм їх захисту в трудовому колективі.

10.3.6. Посилити особисту відповідальність профкому стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

10.3.7. Сприяти реалізації права профкому, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником закладу, якщо він порушує законодавство про працю, колективний договір та угоди.

10.3.8. Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання профкомом переговорів щодо укладення колективного договору.

10.3.9. Продовжити співпрацю з Управлінням Держпраці у Вінницькій області з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

10.3.10. Сприяти поширенню практики представлення профспілковими органами інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах.

10.3.11. Забезпечити попереднє інформування відділу освіти Барської міської ради перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

10.3.12. Сприяти зміцненню трудової дисципліни в трудовому колективі.

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

10.3.15. Відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» спрямовувати виділені кошти на культурно-масову, спортивну і оздоровчу роботу серед членів Профспілки.

10.3.16. Забезпечити представництво прав та інтересів членів Профспілки в комісії по трудових спорах.

10.3.17. Забезпечити обов'язкове ініціювання профспілковим комітетом переговорів щодо укладення колективного договору.

10.3.18. Продовжувати розвивати спорт та туризм в педагогічному колективі.

11. Контроль за виконанням договору та відповідальність сторін

11.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється узгоджувальною комісією Сторін **(Додаток №8).**

11.2. Кожна зі Сторін визначає заходи з виконання Договору та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.

11.3. З метою реалізації положень цього Договору, здійснення контролю за його виконанням Сторони зобов'язуються дотримуватись положень Галузевої та регіональних угод.

11.4. Не рідше одного разу на рік розглядати стан виконання цього Договору на засіданні спільної робочої комісії Сторін, яка вела переговори з його укладення, про що складати протокол і визначати додаткові заходи щодо реалізації невиконаних положень, у разі необхідності – питання виносити на спільний розгляд зборів трудового колективу.

11.5. Приймати рішення про початок колективного трудового спору з питань виконання цього Договору лише після розгляду спірних питань на засіданні спільної робочої комісії та вживати заходів до його вирішення шляхом здійснення примирних процедур відповідно до законодавства.

11.6. Зміни і доповнення до цього Договору вносити за взаємною згодою Сторін після попередніх переговорів.

11.7. Договір набирає чинності з дня його підписання сторонами і діє до підписання нового Договору. Кожна із сторін має право вносити пропозиції щодо змін та доповнень до тексту Договору. Ці пропозиції можуть бути внесені до Договору лише за згодою обох сторін.

11.8. Дія Договору може бути припинена або анульована лише за взаємною домовленістю сторін.

11.9. За 3 місяці до закінчення строку дії цього Договору за ініціативою однієї із сторін розпочинаються переговори щодо укладення Договору на наступний термін.

11.10. Невиконання керівником закладу положень Договору, є підставою для порушення профкомом перед органами державного управління освітою за підпорядкуванням питання про розірвання з ним трудового договору (контракту) згідно з діючим законодавством.

11.12. Цей Договір підписаний у двох примірниках, які зберігаються у кожної зі сторін, і мають однакову юридичну силу.

22 лютого 2022 р.

Директор КЗ Голова профкому

_____ ПІБ _____ ПІБ

Додаток № 1
до колективного договору
між адміністрацією та профкомом
КЗ «Копайгородський ліцей»
Копайгородської селищної ради
на 2023-2025 рр.

ПЕРЕЛІК
доплат, надбавок до тарифних ставок і посадових
окладів працівників підприємств, установ і організацій,
що мають міжгалузевий характер

Доплати і надбавки	**Розміри доплат і надбавок**
Доплати	
За суміщення професій (посад)	до 50 відсотків тарифної ставки, окладу суміщених посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	до 50 відсотків тарифної ставки окладу, які могли б виплачуватися за умови додержання нормативної кількості працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 50 відсотків тарифної ставки, окладу відсутнього працівника
За складність і напруженість у роботі	до 50 відсотків тарифної ставки, окладу
За роботу у нічний час	40 відсотків годинної тарифної ставки , посадового окладу за кожну годину роботи в цей час
Водіям автотранспортних засобів: доплати за ненормований робочий день	у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час
За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів	у розмірі 10 відсотків посадового (місячного окладу)
Надбавки	
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2 класу – 10 відсотків водіям 1 класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час.
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу

Додаток № 2
до колективного договору
між адміністрацією та профкомом
КЗ «Копайгородський ліцей»
Копайгородської селищної ради
на 2023-2025 рр.

ПЕРЕЛІК РОБІТ
з несприятливими умовами праці, на яких встановлюються доплати в розмірі 10 та 12 відсотків ставки заробітної плати працівникам з важкими і шкідливими умовами праці

1. Прання, сушіння і прасування білизни, спецодягу з застосуванням миючих засобів (машиніст).
2. Робота біля гарячих плит, котлів, електрожарових шаф, кондитерського та іншого технологічного обладнання для приготування їжі, смаження і випікання (кухар, кондитер).
3. Вантажно-розвантажувальні роботи, виконувані вручну (комірник, вантажник).
4. Роботи, пов’язані з миттям посуду, тари, технологічного обладнання вручну із застосуванням і використанням хімічних речовин (підсобний працівник).
5. Робота по догляду за дітьми при відсутності водопроводу, каналізації, по організації і режиму харчування при відсутності засобів малої механізації (помічники вихователів).
6. Всі види робіт, виконувані у навчально-виховних установах при переведенні їх на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи.
7. Робота з хлоруванням води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням (прибиральниці службових приміщень).
8. Робота з використанням хімічних реактивів, а також з їх збереженням (учителі хімії, лаборанти).
9. Обслуговування котельні, які працює на вугіллі, пелетах та дровах, каналізаційних колодязів, мереж (кочегар, слюсар-сантехнік).
10. Робота з комп’ютерами і дисплеями ЕОМ (оператори).
11. Роботи на висоті 1,5 м і вище від поверхні землі, підлоги (ремонтні роботи).
12. Місячні посадові оклади прибиральників приміщень, які використовують дезінфікуючі засоби, а також тих, які зайняті прибиранням туалетів, підвищуються на 10 відсотків.

Додаток № 3
до колективного договору

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7 календарних днів відповідно до колективних договорів

Директор ліцею - 7 днів
Заступники директора - 7 днів
Психологи - 7 днів
Бібліотекарі - 7 днів
Кухарі - 7 днів
Секретарі – 7 днів
Секретарі-друкарки - 7 днів
Комірники - 3 дні
Середній та молодший медичний персонал закладу освіти – 7 днів

Загальна кількість днів відпустки не може бути більшою за 59 днів.

Додаток № 4
до колективного договору
між адміністрацією та профкомом
КЗ «Копайгородський ліцей»
Копайгородської селищної ради
на 2023-2025 рр.

ПЕРЕЛІК
категорій працівників, зайнятих на роботах
з важкими і шкідливими умовами праці
та особливий характер праці, яким за
наслідками атестації робочих місць
надається додаткова оплачувана відпустка

Відповідно до Списку виробництв, робіт, цехів, професій, посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. №1290, окремі категорії працівників мають право на додаткові відпустки такої тривалості:

Кочегар котельні зайнятий в опаленні топок при роботі з вугіллямта іншими видами твердого палива. Чищення топок та піддувал при роботі на твердому паливі:
ручним способом - 7 календарних днів

Додаток № 5
до колективного договору
між адміністрацією та профкомом
КЗ «Копайгородський ліцей»
Копайгородської селищної ради
на 2023-2025 рр.

ПЕРЕЛІК
питань соціально-економічного і правового
характеру, що погоджуються керівниками органів і
установ освіти та навчальних закладів
з районними радами і комітетами профспілки

№№ пп	**Питання і документи**	Підстава	Прим.
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	ст.142 КЗп П України	
2.	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	п.п.24., 25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти	
3.	Розклад уроків	п.25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку	
4.	Графіки робочого дня і змінності техперсоналу	п.26 Типових правил ВТР	
5.	Залучення працівників у ви\няткових випадках до роботи у святкові, вихідні дня та до надурочних робіт	ст.71 КЗпП України	
6.	Графіки відпусток	ст.79 КЗпП України	
7.	Прийом на роботу неповнолітніх	ст.188 КЗпП України	
8.	Склад атестаційної комісії	п.6.1. Типового Положення про атестацію педпрацівників України	
9.	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп.2-5-7 ст.40, п.п.2,3 ст.41 КЗпП України , тобто при: п.1 ст. 40 – скороченні штатів, реорганізації; п.2 ст.40 – невідповідності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, або стану здоров’я; п.3 ст.40 – систематичного невиконання без поважних причин посадових обов’язків; п.4 ст. 40 – прогули без поважних при чин; п.5 ст.40 – нез’явленні на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого списку) п.7 ст.40 – появі на роботу в нетверезому стані; п.2 ст.41 – винних діях при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони дають підстави для втрати довір”я	ст.43 КЗпП України	

	п.3 ст.41 –аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями		
10.	Накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (на голову профкому погодження районного профспілкового органу)	ст.252 КЗпП України	
11.	Заходи з охорони праці та техніки безпеки	ст.161 КЗпП України	
12.	Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях і т.д.	Типові правила з техніки безпеки	
13.	Тарифікаційні списки	п.4 додатки 1,2,3 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти	
14.	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів	п.31 тієї ж Інструкції (на 15-25%)	
15.	Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт	п.52, там же	
16.	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ	п.53, там же	
17.	Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт	додаток №9 до цієї ж Інструкції	
18.	Надання відпусток педагогам у робочий час (в окремих випадках)	ст. 11 Закону України “Про відпустки”	
19.	Інші питання, передбачені діючим законодавством.		

Додаток № 6
до колективного договору
між адміністрацією та профкомом
КЗ «Копайгородський ліцей»
Копайгородської селищної ради
на 2023-2025 рр.

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов’язків

1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту», Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форм власності за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. №898, угоди між відділом освіти райдержадміністрації і районним комітетом Профспілки та цього Положення.

2. Винагорода надається кожного року усім педагогічним працівникам закладу, за виключенням:

- працівників, які працюють в даному закладі за сумісництвом;
- працівників, які мають не зняте дисциплінарне стягнення.

3. Винагорода надається педагогічним працівникам як правило до професійного свята – Дня працівника освіти, а в разі звільнення педагогічного працівника серед навчального року винагорода виплачується при повному розрахунку з працівником із врахуванням часу фактичної роботи.

4. Розмір нагороди кожному працівнику визначається на спільному засіданні керівництва закладу та профкому.

5. При визначенні розміру винагороди враховується:

- сумлінна праця, зразкове виконання службових обов'язків, виконання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- досягнення успіхів у навчанні та вихованні дітей, участь у районних, обласних олімпіадах, змаганнях, конкурсах, оглядах тощо;
- збереження та використання навчально-матеріальної бази та технічних засобів навчання, оформлення кабінетів та майстерень, виготовлення наочності;
- проведення відкритих уроків, позакласних заходів, робота з батьками;
- додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму;

6. При визначенні розміру винагороди враховується час фактичної роботи працівника протягом відповідного навчального року.

7. Винагорода надається на підставі наказу керівника, погодженого з профкомом.

8. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень на день видання наказу про виплату винагороди.

9. Працівники, які у зв'язку із застосуванням до них дисциплінарних стягнень не одержали винагороди, у разі визначення таких дисциплінарних стягнень неправомірними винагорода виплачується у розмірі, не меншому за середній розмір винагороди по даному закладу освіти.

Додаток № 7
до колективного договору
між адміністрацією та профкомом
КЗ «Копайгородський ліцей»
Копайгородської селищної ради
на 2023-2025 рр.

Інші види оплачуваних відпусток

у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей	3 дні
народження дитини	3 дні

смерті близьких родичів	3 дні
для догляду за хворим членом сім'ї	3 дні
батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до закладів вищої освіти, розташованих у іншій місцевості	3 дні
батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи	3 дні
голові профспілкового комітету(профорганізатору), який працює на громадських засадах	3 дні
ветеранам	3 дні
донорам тощо	3 дні

Додаток № 8
до колективного договору
між адміністрацією та профкомом
КЗ «Копайгородський ліцей»
Копайгородської селищної ради
на 2023-2025 рр.

СПИСОК
членів узгоджувальної комісії
сторін, що підписали Угоду

Від адміністрації:	**Від профкому:**
Директор Науменко В.В.	Голова Сольвар І.М

Заступник Козак Г.П	Секретар Проценко Г.М
Заступник Кицюк Н.В.	Учитель – Кицюк В.Ф.

В колективному договорі між адміністрацією та профспілковим комітетом КЗ „Копайгородський ліцей" пронумеровано, прошнуровано і скріплено печаткою листів 44 /сорок один/

Директор ліцею В.В Науменко