

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Протокол засідання  
зборів трудового колективу  
ЗОШ І-ІІІ ст. №1 м.Зборова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ р. №\_\_

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**  
між адміністрацією та профспілковим комітетом  
загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №1 м. Зборова  
Зборівського району Тернопільської області  
на 2021 – 2025 роки

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Колективний договір на 2021-2025 роки укладено між адміністрацією ЗОШ I-III ст. № 1 м. Зборова в особі директора Переймибиди Ольги Ігорівни, яка діє на підставі Статуту, представляє інтереси власника й має відповідні повноваження, та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації в особі голови профкому Гупало Світлани Євгенівни – повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони). Колективний договір укладений відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, інших законодавчих та нормативно-правових актів, Генеральної, Галузевої та регіональних угод.

2. Сторони визнають колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин; визнають повноваження одна одної та зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності й аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення колективного договору, внесення змін та доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

3. Положення колективного договору діють безпосередньо та поширюються на всіх працівників закладу освіти, які перебувають у сфері дії Сторін колективного договору, є обов'язковими для виконання адміністрацією, профспілковим комітетом, працівниками. Невід'ємною частиною колективного договору є додатки до нього.

4. Колективний 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 з дня їх отримання іншою стороною.

5. Зміни та доповнення до цього колективного договору після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди набувають чинності після схвалення загальними зборами працівників. Позиції щодо змін та доповнень до колективного договору повинні бути аргументовані.

6. Зміни та доповнення додаються до колективного договору і підлягають обов'язковій повідомній реєстрації.

7. Зміни, що впливають зі змін чинного законодавства, Генеральної, Галузевої та регіональних угод, застосовуються без внесення змін до колективного договору.

8. Сторони домовилися перед укладенням колективного договору проводити колективні переговори з дотриманням положень Закону України «Про колективні договори і угоди».

9. Після підписання колективний договір в п'ятиденний термін подається для повідомної реєстрації до Зборівської міської територіальної громади, після чого впродовж десяти днів керівник закладу доводить його до відома всіх працівників та забезпечує протягом усього строку дії колективного договору ознайомлення з ним під розписку щойно прийнятих працівників.

## **II. ТЕРМІН ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

1. Колективний договір укладено терміном на 2021 – 2025 роки. Він вступає в дію з дня підписання представниками Сторін та продовжує діяти до укладення нового.

2. Жодна із Сторін, що уклала цей колективний договір, не може протягом строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їхнє виконання; припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми..

3. Сторони домовилися забезпечувати впродовж дії колективного договору моніторинг чинного законодавства України з визначених у ньому питань, сприяти реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників.

4. У випадку реорганізації закладу освіти колективний договір зберігає чинність впродовж терміну, на котрий його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.

У разі зміни власника 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.

У разі ліквідації закладу колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

## **III. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ.**

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

1.1. Забезпечувати ефективну діяльність закладу, виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи закладу освіти.

1.2. Забезпечувати розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази закладу, створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.

1.3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання тощо.

1.4. Надавати на вимогу профспілкового комітету первинної профспілкової організації у визначені законодавством терміни інформацію, що стосується трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів членів профспілки, а також результатів господарської діяльності закладу освіти (стаття 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

## **2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

2.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі.

2.2. Утримуватись від організації акцій протесту, в т.ч. страйків, з питань, включених до колективного договору, за умови їхнього вирішення у встановленому законодавством порядку.

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

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

3.2. апобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їхнього виникнення - прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

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

3.4. Не допускати порушення вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань. Періодично спільно розглядати питання про стан дотримання чинного трудового законодавства.

3.5. Створювати умови для періодичного інформування працівників закладу освіти про стан виконання норм, положень і зобов'язань колективного договору.

#### **IV. ЗАЙНЯТІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ВІД БЕЗРОБІТТЯ.**

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

1.1. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання закладу, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів (консультацій) з профкомом – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

1.2. Встановлювати як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, а також за угодою з працівником.

Надавати працівникам можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівника, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених цим колективним договором.

1.3. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів у закладі.

1.4. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення класів, груп (підгруп), робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників провести його після закінчення навчального року.

1.5. Вживати заходи для недопущення в закладах освіти масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При прогнозуванні масового вивільнення працівників розробити та реалізувати узгоджену з профкомом та трудовим колективом програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити. Повідомити не пізніше, як за два місяці, у письмовій формі державну службу зайнятості про масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в т. ч. ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату

працівників (абз.4 п.3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»).

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

- розірвання трудового договору, проводити лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник;

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

- виходити з клопотанням до місцевого органу управління освітою про створення нових (додаткових) робочих місць та забезпечення працевлаштування вивільнюваних педпрацівників у інших закладах освіти територіальної громади.

1.7. При зміні керівника закладу, а також у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення тощо) звільнення працівників проводити лише в разі скорочення чисельності або штату.

1.8. Забезпечувати трудові права педагогічних працівників закладу загальної середньої освіти, які отримали пенсію за віком згідно вимог чинного законодавства.

1.9. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих, а також якщо не прогнозується їхнє вивільнення на підставі п.1. ст. 40 КЗпП України.

1.10. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст. 42-1 КЗпП України).

1.11. Сприяти працевлаштуванню випускників педагогічних закладів освіти за отриманою спеціальністю, уклавши з ними безстроковий трудовий договір та установивши їм навчальне навантаження в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати.

1.12. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.

1.13. 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 пенсії:

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження (відповідно до кваліфікації);

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, 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.

1.14. Звільнення працівників з ініціативи адміністрації здійснювати за попереднім погодженням з профспілковим комітетом згідно з чинним законодавством.

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

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

1.17. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше ніж за 2 місяці до їхнього запровадження. Ознайомлення педагогічних працівників із попереднім тижневим навантаженням проводити до початку виходу працівників у відпустки.

1.18. Не допускати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із реорганізацією (злиття, приєднання, поділу, перетворення), скороченням штату або ліквідацією закладу освіти посеред навчального року.

1.19. Включати голову профспілкового комітету до складу атестаційної комісії.

## **2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

2.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціально-економічного захисту вивільнюваних працівників.

2.2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством, контролювати заходи адміністрації щодо надання працівникам переважного права залишення на роботі (ст. 42 КЗпП України).

2.3. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до шести років, одиноких матерів з дітьми віком до 14 років або дітьми з інвалідністю (ст. 184 КЗпП України).

2.4. Не знімати з профспілкового обліку вивільнених працівників до моменту їх працевлаштування (крім випадків подання особистої заяви про зняття з обліку).

### **3. Сторони домовились, що:**

3.1. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також особам передпенсійного віку.

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

## **V. РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

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

1.1. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників закладу.

1.2. Здійснювати запровадження, зміну, перегляд норм праці за погодженням з профспілковим комітетом.

1.3. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

1.4. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їхній зміст, права та обов'язки працівників.

1.5. Повідомляти працівників про введення нових і зміну чинних норм, умов праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їхнього запровадження.

1.6. Забезпечити своєчасне підвищення кваліфікації педагогічних працівників, гарантуючи їм при цьому в повному обсязі відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством.

1.7. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо гарантій і компенсацій працівникам закладу освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва (збереження середньої

заробітної плати, оплата вартості проїзду, проживання, добових витрат.

1.8. Питання соціально-економічного і трудового характеру обов'язково погоджувати із профспілковим комітетом (профорганізатором) – **додаток №1**.

1.9. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, у випадках, передбачених ст.62 КЗпП України.

1.10. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, та забезпечувати: оптимальний режим роботи для жінок, які мають двох і більше дітей віком до 16 років, дітей з інвалідністю та працівників, котрі поєднують роботу з навчанням.

1.11. Дотримуватися норм тривалості робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють у канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти, що не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладенні трудового договору.

1.12. Не допускати відволікання педагогічних працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

1.13. У разі запровадження чергування в закладі завчасно узгоджувати з профспілковим комітетом його графіки.

1.14. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їхньою згодою, погодивши із профспілковим комітетом.

1.15. Компенсувати роботу у святкові, неробочі дні згідно з чинним законодавством.

1.16. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги та компенсації відповідно до чинного законодавства та цього колективного договору.

1.17. Затверджувати посадові інструкції працівників закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

1.18. Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням із профспілковим комітетом. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити наприкінці поточного навчального року, про що ознайомлювати працівників під розписку.

1.19. Не обмежувати обсяг навчального навантаження визначеною нормою, дотримуючись чинного законодавства. При наданні навчального навантаження понад норму годин (ставки) враховувати результативність роботи працівника.

1.20. Навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

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

1.22. Обмежити укладання строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності їх випробовування.

1.23. Забезпечувати матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів різних рівнів.

1.24. Надавати працівникам закладу щорічні оплачувані відпустки відповідної тривалості, які не можуть бути менше ніж 24 календарних дні, згідно з чинним законодавством.

1.25. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом не пізніше 5 січня поточного року і доводити до відома працівників.

1.26. Визначати черговість надання відпусток згідно з графіками, що враховують інтереси всіх працівників закладу. Письмово повідомляти працівників про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

1.27. Виплачувати заробітну плату працівникам за час відпустки не пізніше ніж за три дні до її початку (ст. 21 Закону України «Про відпустки»).

1.28. На вимогу працівника переносити щорічну відпустку на інший, ніж передбачено графіком, період у випадках порушення терміну повідомлення працівника про час надання відпустки та несвоєчасної виплати заробітної плати за період відпустки (ст.10, 21 Закону України «Про відпустки»).

1.29. У випадку поділу відпустки на частини основну безперервну частину відпустки надавати в розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період (п. 4 Постанови КМУ від 14 квітня 1997 р. № 346). Перенесення щорічної відпустки здійснювати в порядку, передбаченому ст.11 Закону України «Про відпустки».

1.30. За бажанням працівника виплачувати йому грошову компенсацію за частину невикористаної щорічної відпустки (при

умові, що тривалість фактично наданих працівникові щорічної і додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні).

1.31. Надавати відпустку (або її частину) керівним та педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346).

1.32. Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в т.ч. тим, хто перебував у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, щорічну основну відпустку повної тривалості.

1.33. Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надавати щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 182<sup>1</sup> КЗпП України, ч. 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки»).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (ст. 19 Закону України «Про відпустки»).

1.34. Надавати одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини (не пізніше трьох місяців з дня її народження) тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) таким працівникам:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

1.35. Тривалість додаткових оплачуваних відпусток встановлювати згідно з чинним законодавством, іншими нормативними актами і цим колективним договором понад тривалість основної оплачуваної відпустки згідно з **додатком № 2**.

1.36. Відпустки без збереження заробітної плати надавати виключно з ініціативи працівників.

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

1.38. Надавати жінкам за їхнім бажанням щорічну оплачувану відпустку в зручний для них час перед відпусткою у зв'язку з вагітністю і пологами або після неї (ст.10 Закону України «Про відпустки»).

1.39. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії з розгляду індивідуальних трудових спорів.

1.40. 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 ст. 57 Закону України «Про освіту».

## **2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

2.1. Забезпечувати дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

2.2. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілом навчального навантаження.

2.3. Активно і в повній мірі реалізовувати права, надані йому відповідно до чинного законодавства.

2.4. Захищати права членів профспілки в сфері трудових відносин.

2.5. Не допускати притягнення працівників до виконання функцій, які не зазначені в посадових обов'язках, без згоди працівника.

2.6. Контролювати порядок звільнення з роботи працівників, які підлягають звільненню у зв'язку зі скороченням штатів чи з інших причин за ініціативою керівника закладу освіти.

2.7. За бажанням працівника, представляти його інтереси при розгляді індивідуальних трудових спорів.

2.8. Здійснювати контроль за дотриманням чинного трудового законодавства.

## **3. Сторони колективного договору домовились про наступне:**

3.2. Погоджувати графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників закладу освіти.

3.3. Забезпечити контроль за своєчасним складанням графіка відпусток та його виконанням.

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

3.5. Залучення вчителів, 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, устанавленого при тарифікації до початку канікул.

3.6. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в закладі освіти, зокрема оздоровчих таборів, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

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

## **VI. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ**

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

1.1. Дотримуватися законодавства про оплату праці. Забезпечити встановлення працівникам закладу передбачених законодавством доплат та надбавок, здійснення преміювання, надання матеріальної допомоги та виплати державних гарантій і компенсацій.

1.2. Забезпечити в закладі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, премій, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат.

1.3. Здійснювати заходи щодо безумовного забезпечення виплати заробітної плати за місцем роботи не рідше двох разів на місяць у терміни:

Аванс 14,  
остаточний розрахунок 29.

1.4. Здійснювати виплату заробітної плати за першу половину місяця (аванс) в розмірі 40%, але не менше оплати за фактично

відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

1.5. Уразі, коли день виплати авансу чи заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, їхню виплату здійснювати напередодні. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

1.6. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати (ст. 110 Кодексу законів про працю України, ст. 30 Закону України «Про оплату праці»).

1.7. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

1.8. Здійснювати виплату заробітної плати за період відпустки не пізніше, ніж за 3 дні до початку відпустки. У випадку затримки виплати відпускних відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період.

1.9. Не допускати заборгованості заробітної плати. При затримці виплати заробітної плати нараховану до виплати суму індексувати відповідно до Положення про порядок компенсації працівникам частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. № 1427).

1.10. 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).

1.11. Здійснювати згідно з чинним законодавством компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаної із порушенням термінів її виплати, у випадках несвоєчасних розрахунків із заробітної плати з працівниками.

1.12. Гарантувати оплату праці за роботу в надурочний час в порядку, визначеному ст. 106 КЗпП України, а у святкові, неробочі та вихідні дні – ст.107 КЗпП України.

1.13. Передбачати в кошторисі закладу освіти видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладу, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

1.14. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці, крім змін у законодавстві.

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

1.16. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі, встановленому на початок такої відпустки. На період їхньої відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим вчителям.

1.17. 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.

1.18. З метою дотримання вимог чинного законодавства при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

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

- забезпечувати, в разі необхідності, оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.

1.19. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:

- заміщення тимчасово відсутніх педагогів, яке тривало не більше двох місяців;

- оплати праці працівників інших закладів, які залучаються до педагогічної роботи.

1.20. При заміщенні тимчасово відсутніх педагогів, яке тривало понад 2 місяці, оплату здійснювати по тарифікації з першого дня заміщення за всі години фактичного навантаження (п. 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

1.21. Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії, сільгоспроботи), з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи відповідно до їхніх функціональних обов'язків.

1.22. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується

порівняно з навантаженням, встановленим їм при тарифікації, до кінця навчального року виплачувати:

- у випадку, коли навантаження, що залишилось, вище встановленої норми на ставку – заробітну плату за фактичну кількість годин;

- у випадку, коли навантаження, що залишилось, нижче встановленої норми на ставку – заробітну плату за ставку, коли цих педагогічних працівників немає можливості довантажити навчальною роботою в даній місцевості за умови виконання іншої організаційно-педагогічної роботи;

- у випадку, коли при тарифікації навчальне навантаження було нижче норми на ставку – заробітну плату, встановлену при тарифікації за умови виконання іншої організаційно-методичної роботи (п.76 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

1.23. Здійснювати за час роботи в період канікул оплату праці педагогічних працівників та осіб з числа керівного, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, яким дозволено вести викладацьку роботу, з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (п.71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

1.24. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника, або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток (част. 3 ст. 113 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про охорону праці»).

1.25. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст.17 Закону України «Про охорону праці»).

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

1.27. Сприяти матеріальному стимулюванню працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник», інших конкурсів професійної майстерності.

1.28. Виплачувати вихідну допомогу працівникам при припиненні трудового договору з підстав, передбачених статтею 44 КЗпП України.

1.29. При звільненні працівника виплату всіх належних йому сум провадити в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, зазначені суми виплачувати не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, письмово повідомляти працівника перед виплатою зазначених сум.

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

1.31. Забезпечити встановлення надбавки педагогічним працівникам закладу відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 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 згідно чинного законодавства.

1.32. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, та які мають години навантаження на посаді вихователя групи продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

1.33. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50% посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

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 25 серпня 2004 р. № 1096».

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

1.35. Сприяти отриманню щомісячної доплати у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога-наставника.

## **2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

2.1. Здійснювати контроль за дотриманням в закладі законодавства про оплату праці.

2.2. Вживати заходів для своєчасної виплати заробітної плати, в т.ч. за період відпусток, у закладі та сприяти усуненню причин затримки їх виплати.

2.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам Профспілки щодо захисту їхніх прав з питань оплати праці.

2.4. Порухувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно із законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці та умов колективного договору, що стосуються оплати праці ( ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

2.5. Представляти інтереси працівника при розгляді трудового спору, в тому числі щодо оплати праці, в комісії по трудових спорах (ст. 226 КЗпП України).

2.6. Проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників закладу до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань.

2.7. Повідомляти про всі факти порушень щодо оплати праці виборні профспілкові органи вищого рівня, управління Держпраці в Тернопільській області. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці.

## **3. Сторони зобов'язуються спільно:**

3.1. Розподіляти фонд матеріального заохочення.

3.2. Забезпечувати здійснення виплати грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (ст.57 Закону України «Про освіту»), а також преміювання працівників закладу відповідно до положень - додатки № № 3-4.

3.3. Контролювати дотримання вимог чинного законодавства про оплату праці.

## **VII. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я, БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ**

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

1.1. Забезпечити виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до 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 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

1.2. Забезпечити в закладі освіти функціонування системи управління охороною праці згідно з вимогами ст. 13 Закону України «Про охорону праці». Забезпечити організацію та проведення навчання й перевірки знань з охорони праці працівників закладу, у т.ч. новопризначених, відповідно до ст. 18 Закону України «Про охорону праці».

1.3. Забезпечити в закладі суворе дотримання вимог Законів України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарно-епідемічного благополуччя населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Здійснювати аналіз і розгляд питання стану охорони праці та травматизму.

1.4. Забезпечити своєчасну розробку і виконання заходів щодо створення безпечних умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці в межах фінансування.

1.5. Проводити аналіз виробничого травматизму і профзахворювань. Розробити конкретні заходи щодо запобігання нещасних випадків та профзахворювань на виробництві.

1.6. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», нормативних актів про охорону праці, технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування та вентиляції (в межах фінансування).

1.7. У разі отримання інвалідності внаслідок виробничої травми працівником закладу організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування відповідно до рекомендацій МСЕК, встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень і пільгові умови праці відповідно до чинного законодавства.

1.8. Забезпечити своєчасне проведення безкоштовних первинних та періодичних медичних оглядів для працівників закладу з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 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».

1.9. Сприяти забезпеченню працівників у шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування тощо).

1.10. Сприяти своєчасній видачі працівникам спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 23 квітня 2021 року № 4 та інших постанов.

1.11. Встановлювати доплати працівникам за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також тим, які зайняті прибиранням туалетів, - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу (постанова КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

1.12. Забезпечити проведення атестації робочих місць відповідно до чинного законодавства. Здійснювати доплати працівникам закладу за роботу у шкідливих і важких умовах праці за результатами атестації робочих місць.

1.13. Передбачати в кошторисі закладу освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

1.14. Передбачити в кошторисі закладу кошти на оплату лікарняних листків за перші 5 днів згідно з Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

1.15. Передбачати в штатному розписі закладу освіти (з кількістю працюючих 50 і більше осіб) 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.

1.16. Розглядати скарги і пропозиції працівників закладу з питань порушення законодавства України, вимог галузевої та регіональних угод з питань безпеки життєдіяльності та вживати заходи щодо усунення виявлених порушень.

1.17. Щорічно виконувати всі заплановані заходи по підготовці до роботи в зимовий період в межах фінансування і вимагати від засновника забезпечення виконання цих заходів.

1.18. Придбати для кабінетів, куточків з охорони праці технічні засоби навчання, засоби агітації і пропаганди, плакати, пам'ятки тощо в межах фінансування.

1.19. Забезпечити належне утримання санітарно-побутових приміщень.

1.20. Забезпечити формування комісії із соціального страхування на паритетних засадах із профспілковою організацією.

1.21. Включати профспілкового представника до складу комісії із розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань.

1.22. Передбачати в кошторисі закладу витрати на охорону праці в розмірі не менше 0,2% від фонду оплати праці (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»).

1.23. 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».

1.24. Організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їхніх причин та вживати заходів щодо їхнього попередження.

## **2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

2.1. Здійснювати 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 відповідно до положень колективного договору.

На своєму засіданні визначити представників профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства з питань охорони праці.

2.2. Брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань в закладі освіти та надавати висновки про них, вносити роботодавцю, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

2.3. Регулярно виносити на розгляд зборів трудового колективу, засідань профкому питання стану і умов охорони праці.

2.4. Забезпечити участь профспілкового представника у розслідуванні смертельних нещасних випадків на виробництві, аналізі причин травматизму, розробці профілактичних заходів у закладі.

2.5. Брати участь в роботі комісії з перевірки знань з охорони праці.

2.6. Розглядати скарги і пропозиції членів Профспілки з питань охорони праці.

2.7. Брати участь в організації самодіяльних форм оздоровлення працівників освіти та членів їх сімей.

2.8. Сприяти санаторно-курортному лікуванню та оздоровленню членів Профспілки відповідно до програми Тернопільської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України «Сплчани. Здоров'я та дозвілля».

### **3. Сторони угоди домовились:**

3.1. Брати участь у Всеукраїнському громадському огляді-конкурсі охорони праці 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.

## **VIII. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

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

1.1. Забезпечити надання відповідно до статей 57 Закону України «Про освіту» щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових 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 з урахуванням часу фактичної роботи.

1.2. Забезпечити надання всім категоріям працівників, матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до 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.

1.3. 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, 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 та інших педагогічних працівників, зокрема з відривом від освітнього процесу, та оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження, в тому числі в режимі реального часу через Інтернет, дистанційної роботи в умовах оголошеного карантину.

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

1.5. Вживати заходів щодо соціального захисту ветеранів праці.

1.6. Сприяти у створенні в закладі кімнати психологічного розвантаження.

1.7. Здійснювати оплату за проходження щорічного медичного огляду працівниками закладу.

1.8. Подавати в бухгалтерію прохання щодо виплати працівникам закладів та установ 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.

## **2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

### **2.1. Здійснювати громадський контроль:**

- за своєчасною виплатою заробітної плати, в тому числі при наданні відпустки;
- за виплатою коштів на оздоровлення, премій працівникам закладу;
- за своєчасним проведенням індексації грошових доходів працівників відповідно до чинного законодавства.

### **2.2. Сприяти:**

- забезпеченню регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.
- безумовному забезпеченню педагогічним та іншим працівникам закладу освіти гарантій, передбачених чинним законодавством;

2.3. Сприяти організації санаторно-курортного лікування та відпочинку членів Профспілки та їхніх сімей, відпочинку дітей працівників в оздоровчих таборах; передбачати відповідні кошти в кошторисі первинної профспілкової організації. Сприяти у виділенні путівок для лікування в першу чергу тим, хто часто і тривалий час хворіє, хронічно хворим, тим, хто перебуває на диспансерному обліку за наявності відповідних документів.

2.4. Організувати проведення «днів здоров'я», «виїздів на природу».

2.5. Вживати заходів для відрахування роботодавцем коштів первинній профспілковій організації на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі, визначеному ст. 250 Кодексу законів про працю України, ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

## **3. Сторони домовились:**

3.1. 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;

3.2. Сприяти вирішенню питань щодо надання путівок на реабілітацію освітянам, які цього потребують, перед відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

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

3.4. Брати участь у галузевих спартакіадах серед працівників освіти.

3.5. Брати участь у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

3.6. Сприяти виділенню коштів у місцевому бюджеті для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти в літній період.

## **ІХ. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

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

1.1. Сприяти реалізації права Профспілки на захист трудових і соціально-економічних інтересів працівників.

1.2. Забезпечувати в закладі освіти права та гарантії діяльності первинної профспілкової організації 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.

1.3. На запрошення профспілкових органів усіх рівнів брати участь у профспілкових заходах, спрямованих на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

1.4. Забезпечити відповідне погодження з профспілковим комітетом нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

1.5. Надавати профспілковому комітету (голові профкому) всю необхідну інформацію щодо стану фінансування закладу, результатів його діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

1.6. На запит профспілкового комітету надавати в тижневий термін інформацію з питань умов праці та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку закладу, а також інших питань, які є предметом цього колективного договору.

1.7. 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.

1.8. Забезпечувати вільний доступ профспілкових працівників до робочих місць та місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

1.9. Сприяти навчанню профспілкового активу, підвищенню його кваліфікації.

1.10. Не втручатись у статутну діяльність профспілкового комітету, передбачену чинним законодавством. Не допускати дій, які обмежують права та повноваження профспілок, визначені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Статутом галузевої Профспілки та цим колективним договором.

1.11. Надавати в безоплатне користування профспілковому комітету приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком, доступом до інтернету для взаємного обміну інформацією.

1.12. Забезпечувати в закладі освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових організацій не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

1.13. Забезпечувати вільний доступ до матеріалів та документів для здійснення профспілковим комітетом наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконанням колективного договору.

1.14. Інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації.

1.15. Не допускати звільнення з роботи за ініціативою адміністрації працівників, які обрані до складу профспілкового комітету, без згоди відповідного виборного профспілкового органу та протягом року з часу звільнення з виборної профспілкової посади (Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

1.16. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профкому, дисциплінарних стягнень без погодження з профспілковим органом.

1.17. Ініціювати перед органом управління освіти виділення щорічної винагороди в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників голові первинної профспілкової організації, який здійснює свої повноваження на громадських засадах.

1.18. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації, інформувати профорганізацію про плани і напрями розвитку закладу освіти, забезпечувати участь представників

профспілкового комітету в роботі дорадчих та робочих органів управління закладом освіти.

1.19. Надавати членам профспілкового комітету, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, 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 профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень.

1.20. Надавати працівникам, обраним до складу профспілкового комітету, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

1.21. Надавати переважне право на залишення на роботі членам профспілки при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці додатково у порівнянні з чинним законодавством.

## **2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

2.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки, її виборних органів щодо захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів профспілки.

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

2.3. Ініціювати перед органом управління освіти виділення щорічної винагороди в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю директора закладу освіти.

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН**

### **1. Сторони зобов'язуються:**

1.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснювати спільною комісією сторін (додаток №7) в узгодженому нею порядку.

1.2. Періодично проводити зустрічі для взаємного інформування про стан виконання колективного договору.

1.3. Двічі на рік спільно аналізувати стан виконання колективного договору, заслуховувати звіти керівника та голови

профкому про реалізацію взятих зобов'язань на загальних зборах трудового колективу.

1.4. Результати перевірок стану виконання положень колективного договору оформляти відповідним актом (**додаток №8**), який доводити до відома сторін. Акти зберігати впродовж терміну дії колективного договору.

1.5. У разі несвоєчасного виконання або невиконання зобов'язань (положень) аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

1.6. Осіб, які не виконують положень колективного договору, притягати до відповідальності згідно з чинним законодавством.

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

2.1. Довести колективний договір до відома всіх працівників школи та забезпечити протягом всього терміну дії колективного договору ознайомлення з ним під розписку щойно прийнятих працівників.

2.2. Сприяти в роздрукуванні тексту колективного договору, забезпеченні його реєстрації.

### **Колективний договір підписали:**

Директор \_\_\_\_\_

Голова профкому \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

М.П.

М.П.

## Додаток 1

до п.1.8 част. 1 розділу V  
колективного договору між  
адміністрацією та  
профспілковим комітетом  
загальноосвітньої  
школи I-III ступенів №1 м.Зборова  
Зборівського району Тернопільської  
області на 2021 – 2025 роки

### ПЕРЕЛІК

**питань соціально-економічного і трудового характеру, які  
обов'язково погоджуються керівниками установ і закладів освіти з  
виборним профспілковим комітетом**

№ з/п	Питання і документи	Підстава
1	Правила внутрішнього трудового розпорядку.	ст. 142 КЗпП України.
2	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження.	пп. «е» п.20 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку, п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
3	Розклад уроків.	пп. «б» п.20 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.
4	Графіки робочого дня і змінності техперсоналу.	п. 21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.
5	Залучення працівників до роботи у святкові, вихідні дні 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	<p>Звільнення працівників за ініціативою адміністрації за погодженням з виборним профорганом з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп.2-5,7 ст.40, п.п.2,3 ст.41 КЗпП України, тобто при:</p> <p>п. 1 ст. 40 - скорочення штатів, реорганізація;</p> <p>п. 2 ст. 40- невідповідності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я;</p> <p>п. 3 ст. 40 – систематичного невиконання без поважних причин посадових обов'язків;</p> <p>п.4 ст. 40 - прогули без поважних причин;</p> <p>п.5 ст. 40 — нез'явлення на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби;</p> <p>п. 7 ст.40 - поява на роботі у нетверезому стані;</p> <p>п.2 ст.41 — винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я;</p> <p>п .3 ст.41 - аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями.</p>	ст.43 КЗпП України.
9	Накладення дисциплінарних стягнень на членів виборних профспілкових органів.	ст.252 КЗпП України.
10	Заходи з охорони праці та безпеки життєдіяльності.	ст. 161 КЗпП України.
11	Правила з безпеки життєдіяльності у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях і т.д.	Типові правила з безпеки життєдіяльності
12	Тарифікаційні списки.	п.4, додатки 1,2,3 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

13	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів.	Додаток 5 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
14	Доплати та надбавки, в тому числі за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення обсягів виконуваних робіт.	п.3 ст.247 КЗпП України, п.52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
15	Положення про преміювання, винагороду, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ.	п.3 ст.247 КЗпП України, п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
16	Перелік робіт, на які встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт.	додаток № 9 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
17	Перенесення щорічних відпусток.	ст. 11 Закону України «Про відпустки»
18	Інші питання, передбачені чинним законодавством, колективним договором.	

Директор \_\_\_\_\_

Голова профкому \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

М.П.

\_\_\_\_\_

М.П.

## Додаток 2

до п.1. колективного договору між  
адміністрацією та  
профспілковим комітетом  
загальноосвітньої  
школи І-ІІІ ступенів №1 м.Зборова  
Зборівського району Тернопільської  
області на 2021 – 2025 роки 35 част. 1  
розділу V

### Тривалість відпусток працівників ЗОШ І-ІІІ ст. № 1 м. Зборова

№з/ п	Посада	Основна відпустка	Додаткова відпустка			Пр имі тка
			ненор. роб. день	шкід. умови праці	особл. хар. праці	
1	Директор	56	3			
2	Заступник директора з навчально-виховної (виховної) роботи	56	3			
3	Вчитель	56				
4	Педагог-організатор	56				
5	Керівник гуртка	56				
6	Вихователь групи подовженого дня	56				
7	Асистент вчителя	56				
8	Практичний психолог	56				
9	Соціальний педагог	56				
10	Завідувач господарства	24	7			
11	Завідувач бібліотеки	24			7	
12	Медична сестра	24	7			
13	Лаборант	24	4			
14	Секретар-друкарка	24	7			
15	Робітник з комплексного обслуговування і ремонту будинків	24				
16	Водій транспортного засобу	24	7			
17	Інженер-електронік	24		7		
18	Прибиральник службових приміщень	24		4		
19	Сторож	24				
20	Двірник	24				

Директор \_\_\_\_\_

Голова профкому \_\_\_\_\_

М.П.

М.П.



### **Додаток 3**

до п.3.2 част.3 розділу VI  
колективного договору між  
адміністрацією та  
профспілковим комітетом  
загальноосвітньої  
школи I-III ступенів №1 м.Зборова  
Зборівського району Тернопільської  
області на 2021 – 2025 роки

#### **Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам ЗОШ I-III ст. № 1 м. Зборова за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків**

1. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників школи, крім тих, які працюють за сумісництвом.

2. Щорічна грошова винагорода здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом школи на оплату праці.

3. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається до умови:

- о забезпечення рівня підготовки учнів, що відповідає вимогам державного освітнього стандарту та участі їх в олімпіадах з навчальних дисциплін II та III етапів, конкурсах тощо;
- о активної участі в роботі педагогічної ради, нарадах, які проводяться адміністрацією школи, участі їх в громадському житті населеного пункту і позашкільних заходах;
- о виконання правил і норм охорони праці, техніки безпеки, забезпечення охорони життя і здоров'я учнів під час освітнього процесу;
- о ведення у встановленому порядку шкільної документації, здійснення поточного контролю за відвідуванням та успішністю учнів та здійснення оптимальних заходів їх покращення;
- о дотримання Статуту і Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативно-правових актів школи;
- о своєчасної та належної заміни на уроках тимчасово відсутніх вчителів згідно наказу директора школи;
- о старанної підготовки до проведення занять, систематичного підвищення своєї професійної кваліфікації, активної участі в діяльності методичних

об'єднань та інших формах методичної роботи, що здійснюються в школі, громаді;

- о підтримання постійного зв'язку з батьками (особами, які їх замінюють) учнів;
- о систематичного і своєчасного проходження періодичного медичного обстеження;
- о дотримання морально-етичних норм поведінки в школі, побуті, громадських місцях, які відповідають соціальному статусу вчителя;
- о сумлінного виконання обов'язків класного керівника, завідувача навчальним кабінетом (майстернею), зразкового виконання службових обов'язків, передбачених посадовими інструкціями.

4. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається на підставі наказу директора школи за погодженням з профспілковим комітетом.

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

Директор \_\_\_\_\_

Голова профкому \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

М.П.

М.П.

## **Додаток 4**

до п.3.2 част.3 розділу VI  
колективного договору між  
адміністрацією та  
профспілковим комітетом  
загальноосвітньої  
школи I-III ступенів №1 м.Зборова  
Зборівського району Тернопільської  
області на 2021 – 2025 роки

### **Положення про порядок застосування заохочення та преміювання працівників ЗОШ I-III ст. № 1 м. Зборова**

#### **1. Загальні положення**

1.1. Положення про порядок застосування заохочення та преміювання працівників закладу освіти (далі – Положення) розроблено відповідно до статей 143 і 144 КЗпП України та пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2001 року № 134 «Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

1.2. Положення поширюється на всіх працівників закладу освіти, які працюють за трудовим договором і підпорядковуються Правилам внутрішнього трудового розпорядку працівників школи. Положення не поширюється на працівників, які працюють за умовами погодинної оплати праці та сумісництва.

1.3. Заохочення, в тому числі преміювання працівників закладу освіти, здійснюється відповідно до їхнього внеску в загальні результати роботи школи за квартал (семестр), півріччя, рік.

1.4. В окремих випадках з урахуванням особистого внеску кожного працівника заохочення застосовується:

- за виконання особливо важливої роботи (наприклад: за підготовку дітей до участі в конкурсах, олімпіадах, видання методичного посібника тощо - може бути виплачена одноразова премія);

- з нагоди ювілейних та святкових дат, відзначення успіхів закладу освіти органом управління освітою громади.

1.5. До працівників закладу освіти можуть застосовуватись інші заохочення, передбачені затвердженими трудовим колективом правилами внутрішнього трудового розпорядку.

1.6. Кожен працівник, на якого поширюється дія цього Положення, зобов'язаний:

- належно виконувати покладені на нього обов'язки, передбачені Статутом, трудовим договором, колективним договором, посадовою інструкцією та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;

- працювати чесно і сумлінно;

- дотримуватися чинного законодавства про освіту і працю;

- виконувати рішення органів управління освітою, а також загальних зборів, наказів і розпоряджень керівника закладу освіти;

- дотримуватися вимог постанов, правил, програм, планів, положень, статутів, інструкцій, методичних рекомендацій та інших нормативно-правових актів, що діють в системі освіти України;

- виконувати вимоги правил і норм з охорони та гігієни праці, техніки безпеки, санітарії, пожежної безпеки і охорони навколишнього природного середовища (довкілля) тощо;

- бережливо ставитися до майна, підручників, посібників і обладнання закладу освіти, його матеріальних цінностей і фінансових ресурсів, забезпечення їхнього збереження і раціонального використання, вжиття заходів до запобігання розкраданням, невиробничим втратам та псуванню;

- ввічливо і турботливо ставитися до інших працівників, дітей, їхніх батьків та відвідувачів закладу освіти.

## **2. Порядок визначення фонду матеріального заохочення**

2.1. Видатки на преміювання передбачаються в кошторисі закладу освіти. Преміювання здійснюється також за рахунок економії фонду оплати праці.

2.2. Загальна сума виплати заохочення не може перевищувати суму коштів, визначену на ці цілі кошторисом.

## **3. Види і порядок заохочення**

3.1. За зразкове виконання обов'язків, передбачених пунктом 1.6. цього Положення, тривалу і бездоганну роботу в закладі, підвищення продуктивності праці, новаторство, високоякісну, чесну та сумлінну працю, інші досягнення в роботі застосовуються, окрім надбавок і доплат, такі заохочення:

а) оголошення подяки;

б) нагородження Грамотою (Почесною грамотою);

в) занесення на Дошку пошани і в Книгу пошани;

г) нагородження цінним подарунком;

д) виплата премії;

ж) дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

3.2. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, угодою сторін, Статутом закладу освіти

можуть бути передбачені інші заходи заохочення. Допускається одночасне застосування декількох видів заохочення.

3.3. Оголошення подяки, визначення розміру премії, вартості цінного подарунку, дострокове зняття дисциплінарного стягнення тощо застосовуються керівником закладу освіти спільно з профспілковим комітетом.

3.4. Заохочення (преміювання) керівника закладу освіти здійснюється органом управління освітою за погодженням з радою територіальної організації Профспілки працівників освіти і науки України або за поданням голови організації.

3.5. Заохочення оголошуються в наказі, доводяться до відома всього колективу закладу освіти в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення.

3.6. Заохочення не може бути застосовано до працівників протягом строку дії дисциплінарного стягнення. Якщо працюючий не допустив нового порушення трудової дисципліни і проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

3.7. Виплата заохочення окремим працівникам закладу освіти може провадитися за результатами виконання особливо важливого завдання, досягнення у конкурсі, олімпіаді, ремонті закладу тощо.

3.8. За особливі трудові заслуги працівники представляються вищим органам влади до заохочення і нагородження почесними грамотами, нагрудними значками, присвоєння почесних звань тощо.

### **3. Показники преміювання і розмір премії**

4.1. За результатами роботи розмір премії визначається за такими показниками:

- дотримання виконавчої і трудової дисципліни;
- високий професіоналізм;
- застосування інноваційних технологій в роботі;
- особистий внесок у розвиток закладу та галузі освіти;
- за зразкове виконання своїх трудових обов'язків;
- своєчасність та якість підготовки листів, звітів, розписів, графіків, тарифікаційних списків, кваліфікаційних характеристик, довідкових та аналітичних матеріалів;
- зразкове ведення і своєчасне заповнення журналів, іншої облікової документації;
- активну громадську діяльність;
- за інші досягнення в роботі, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу освіти.

4.2. За результатами роботи розмір премії конкретному працівникові визначається за показниками, зазначеними в пункті

4.1. та залежно від особистого внеску в загальні кінцеві результати роботи і не обмежується максимальними розмірами індивідуальних премій для кожного працівника.

4.3. Преміювання за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних дат та на честь святкових дат здійснюється в кожному конкретному випадку за пропозицією керівника загальноосвітнього навчального закладу і за погодженням з профкомом.

4.4. У разі несвоєчасного виконання або неналежної організації виконання завдань у встановлені терміни працівниками премія може бути зменшена, але не більше, ніж на 50%.

4.5. Пропозиції про зменшення розміру премії працівникам, які не забезпечили своєчасного та якісного виконання завдань, програми або освітнього процесу, розпорядку дня, розпису занять, графіків відпусток, чергувань, утримання приміщень в належному санітарному стані, підготовки статистичних, довідкових та аналітичних матеріалів, допустили порушення трудової дисципліни тощо вносяться на розгляд профкому керівником закладу.

4.6. Працівники можуть бути позбавлені премії до 100 відсотків за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на них трудовим договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, появу на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна навчального закладу, майна співпрацівників чи дітей, вчинення аморального проступку.

4.7. Премія виплачується не пізніше терміну виплати заробітної плати за другу половину місяця, що настає за звітним кварталом (семестром), на підставі наказу.

Директор \_\_\_\_\_

Голова профкому \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

М.П.

\_\_\_\_\_

М.П.

## **Додаток 5**

до п.1.1 част.1 розділу X  
колективного договору між  
адміністрацією та  
профспілковим комітетом  
загальноосвітньої  
школи I-III ступенів №1 м.Зборова  
Зборівського району Тернопільської  
області на 2021 – 2025 роки

### **Список професій і посад із важким, шкідливим та небезпечними умовами праці, які дають право на підвищену оплату праці працівникам за результатами висновків атестації робочих місць**

<b>№</b>	<b>Перелік робіт з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці</b>	<b>Розмір доплати у відсотках до окладу (ставки)</b>
1.	Робота з використанням хімічних реактивів, а також їх зберігання (вчитель хімії, лаборанти)	12%
2.	Робота з комп'ютерами і дисплеями (інженер-електронік, секретар, вчителі інформатики)	12%

Директор \_\_\_\_\_

Голова профкому \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

М.П.

М.П.

## Додаток 6

до п.1.4 част.1 розділу X  
колективного договору між  
адміністрацією та  
профспілковим комітетом  
загальноосвітньої  
школи I-III ступенів №1 м.Зборова  
Зборівського району Тернопільської  
області на 2021 – 2025 роки

### Види та розміри доплат та надбавок педагогічним та іншим працівникам галузі

Вид доплат та надбавок	Розміри доплат та надбавок
Педагогічним працівникам	
За класне керівництво у 5-11 класах	25% від тарифної ставки
За класне керівництво у 1-4 класах	20% від тарифної ставки
За перевірку зошитів у 1-4 класах	15% від тарифної ставки
За перевірку зошитів у 5-11 класах: - з української мови і української літератури, зарубіжної літератури - з математики - з іноземної мови (1-4 кл) - з іноземної мови (5-11 кл)	20% від тарифної ставки 15% від тарифної ставки 15% від тарифної ставки 10% від тарифної ставки
За завідування шкільними майстернями: - комбінована	20% від тарифної ставки
За завідування навчальними кабінетами (на підставі атестації кабінету) По категоріях кабінетів: - кабінети - кабінет інформатики	10-13% від тарифної ставки 15% від тарифної ставки
За завідування бібліотекою (в тих навчальних закладах, штатними розписами яких непередбачена посада шкільного бібліотекаря)	10% від тарифної ставки

<p>При наявності штатних посад бібліотечних працівників за завідування бібліотекою встановлюється доплата в розмірі 5- 15% від посадового окладу (ставки заробітної плати), зокрема:</p> <p>200-400 підручників 401-600 601-800 801-1000 1001-1200 1201-1400 1401-2000 2001-3000 3001-1000 4001-6000</p>	<p>5% від тарифної ставки 6% від тарифної ставки 7% від тарифної ставки 8% від тарифної ставки 9% від тарифної ставки 10% від тарифної ставки 11 % від тарифної ставки 12% від тарифної ставки 13% ви тарифної ставки 14% від тарифної ставки</p>
<p>За педагогічні звання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учитель-методист</li> <li>- вихователь-методист, педагог - організатор-методист, практичний психолог-методист, керівник гуртка - методист, старший учитель, старший вихователь,</li> </ul>	<p>15 % ставки заробітної плати</p> <p>10 % ставки заробітної плати</p>
<p>За проведення позакласної роботи з фізичного виховання учнів у ЗЗСО</p>	<p>1-40 % від тарифної ставки</p>
<p>Вчителям на яких покладено обслуговування електронно-обчислювальної техніки</p>	<p>5-10 % від тарифної ставки</p>
<p>Працівникам, які відповідають з ведення діловодства</p>	<p>10 % від тарифної ставки</p>
<p>Керівники шкіл та їх заступники з навчальної роботи, в обов'язки яких входить керівництво групами продовженого дня, залежно від кількості груп у закладі.</p>	<p>5% від тарифної ставки</p>
<p>Керівники гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи за керівництво зразковими і народними учнівськими колективами, розроблення, апробацію та впровадження авторських програм, нових експериментальних або</p>	<p>10 % від тарифної ставки</p>

<p>нетрадиційних методик та впровадження, неодноразову підготовку учасників і переможців конкурсів, оглядів, олімпіад, турнірів, змагань, виставок учнівської молоді на державному та обласному рівні, науково-дослідницьку та наукою-експериментальну роботу з учнями, підготовку учнів до походів другої і вищої категорії складності, за звання «Народний майстер».</p>	
<p><b>Іншим працівникам освіти</b></p>	
<p>Надбавки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за високі досягнення у праці</li> <li>- за виконання особливо важливої роботи (на період її виконання)</li> <li>- за складність, напруженість у роботі</li> <li>- за спортивні звання «заслужений тренер» «майстер спорту»</li> </ul>	<p>До 50% від тарифної ставки До 50% від тарифної ставки До 50% від тарифної ставки 15 % від тарифної ставки 10 % від тарифної ставки</p>
<p>Доплати:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників</li> <li>- за суміщення професій (посад)</li> <li>- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт</li> <li>- за класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів</li> </ul>	<p>До 50% від тарифної ставки До 50% від тарифної ставки До 50% &gt; від тарифної ставки Водіям 2 класу -10% Водіям 1 класу-25% встановленої тарифної ставки за відпрацьований час</p>

Директор \_\_\_\_\_

Голова профкому \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

М.П.

\_\_\_\_\_

М.П.

### **Додаток 7**

до п.1.4 част.1 розділу X  
колективного договору між  
адміністрацією та  
профспілковим комітетом  
загальноосвітньої  
школи І-ІІІ ступенів №1 м.Зборова  
Зборівського району Тернопільської  
області на 2021 – 2025 роки

### **Склад спільної комісії дирекції школи ЗОШ І-ІІІ ст. № 1 м. Зборова та профспілкового комітету для здійснення контролю за виконанням Угоди на 2021/2025 роки**

#### **Зі сторони дирекції школи:**

О.І. Переймибіда – директор школи  
М.І. Лис - заступник директора школи з НВР  
О.Є. Панас - заступник директора школи з НВР

#### **Зі сторони профспілкового комітету:**

С.Є. Гупало – голова профкому  
Л.Б. Войціх - заступник голови профкому  
Н.М. Лис - член профкому

**Директор** \_\_\_\_\_

**Голова профкому** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

М.П.

М.П.

## Додаток 8

до п.1.4 част.1 розділу X  
колективного договору між  
адміністрацією та  
профспілковим комітетом  
загальноосвітньої  
школи I-III ступенів №1 м.Зборова  
Зборівського району Тернопільської  
області на 2021 – 2025 роки

## А К Т

про виконання норм та положень колективного договору,  
укладеного на \_\_\_\_\_ рік, станом на \_\_\_\_\_  
(дата, на яку проводилась  
перевірка)

Цей акт складено спільною комісією із здійснення контролю за  
виконанням колективного договору в складі голови (співголів) комісії  
\_\_\_\_\_, членів комісії  
\_\_\_\_\_, яка на  
основі наданих сторонами колективного договору необхідних  
інформацій та офіційних документів здійснивши перевірку виконання  
ними зобов'язань за колективним договором за \_\_\_\_\_,  
(період / квартал, півріччя, рік)

**встановила наступне:**

1. Перевірці підлягало \_\_\_\_\_ пунктів колективного договору, з  
терміном виконання на момент здійснення перевірки та  
пунктів, що мають термін виконання протягом всього строку дії  
колективного договору, всього перевірено \_\_\_\_\_ пунктів, з них:
  - виконано - \_\_\_\_\_ (розділ I, пункти №№.....; розділ II, пункти  
..);
  - виконуються - \_\_\_\_\_ (розділ I, пункти №№...; розділ II, пункти  
№№...);
  - не виконано - \_\_\_\_\_ пунктів (розділ I – пункти №№...; розділ  
II, пункти №№....).

**Коментар:** для здійснення контролю сторони мають спільно визначити критерії оцінки виконання норм та положень колективного договору (можливі оцінки - «виконано», «виконується», «виконується частково», «не виконується»). Далі в акті слід вказати невиконані пункти колективного договору, причини їхнього невиконання, а також відповідальних посадових осіб, подати необхідну аргументацію.

В акті можуть бути викладені висновки комісії та пропозиції щодо усунення виявлених порушень, заходів впливу на винних посадових осіб.

**Голова комісії (співголови)** \_\_\_\_\_

**Члени комісії:**

**Від адміністрації      Від профспілкової сторони**

1.

1.

2.

2.

(підписи сторін)

**Директор** \_\_\_\_\_

**Голова профкому** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

М.П.

М.П.