

**Затверджено**

Рішенням сесії  
Оброшинської сільської ради  
Реєстраційний № \_\_\_\_  
від « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
Примітка або рекомендації реєструючого  
органу \_\_\_\_\_

Голова Оброшинської сільської ради

\_\_\_\_\_ Іван ГАЛИЧ

**Зареєстровано**

Зборами трудового колективу  
Конопницького закладу загальної  
середньої освіти І ступеня  
Оброшинської сільської ради  
Протокол № \_\_\_\_  
від « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ  
КОНОПНИЦЬКОГО ЗАКЛАДУ  
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ І СТУПЕНЯ  
ОБРОШИНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ  
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
ТА ПРЕДСТАВНИКОМ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ  
КОНОПНИЦЬКОГО ЗАКЛАДУ  
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ І СТУПЕНЯ  
ОБРОШИНСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ  
ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
НА 2023-2027 РОКИ**

Директор  
Конопницького закладу загальної середньої  
освіти І ступеня  
Оброшинської сільської ради  
\_\_\_\_\_ Ірина КОГУТ

Представник трудового колективу  
Конопницького закладу загальної середньої  
освіти І ступеня  
Оброшинської сільської ради  
\_\_\_\_\_ Леся ДАНИЛКО

Колективний договір між адміністрацією **Конопницького ЗЗСО І ступеня Оброшинської сільської ради** та представником трудового колективу **Конопницького ЗЗСО І ступеня Оброшинської сільської ради** на 2023-2027 роки, укладений відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавства України, Положень Галузевої угоди між Міністерством освіти та науки України та ЦК профспілки працівників науки і освіти України на 2023-2027 роки, Угоди між Департаментом освіти і науки Львівської облдержадміністрації і Львівською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України на 2023-2027 роки, з метою посилення соціального захисту найманих працівників, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали Колективний договір. Він включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи закладу загальної середньої освіти, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників трудового колективу.

## **РОЗДІЛ І**

### **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Сторони колективного договору:

- адміністрація, **Когут Ірина Євгеніївна**, яка представляє інтереси закладу освіти і має відповідні повноваження;
- представник трудового колективу, **Данилко Леся Миколаївна**, який, відповідно до ст. 247 КЗпП України, представляє інтереси працівників закладу загальної середньої освіти в галузі праці, побуту, культури в органах державної влади та місцевого самоврядування.

1.2. Положення Колективного договору діють безпосередньо у закладі освіти, незалежно від форми власності, поширюються на всіх осіб, які знаходяться у трудових правовідносинах з закладом загальної середньої освіти та знаходяться у сфері впливу сторін, працівників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах.

1.3. Основою укладання Колективного договору є положення Галузевої угоди та Обласної угоди, які, як мінімальні гарантії, є обов'язковими для включення до Колективного договору.

1.4. Додатки до Колективного договору є його невід'ємною частиною.

1.5. Колективний договір укладається на 2023-2027 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками сторін і діє до укладення нового або перегляду даного Колективного договору.

1.6. Жодна зі сторін Колективного договору не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

1.7. До закінчення строку дії Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю сторін.

1.8. Зміни, що впливають зі змін чинного законодавства, Галузевої, Обласної угод, застосовуються без внесення змін до Колективного договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Колективного договору можуть вноситися після переговорів сторін та досягнення згоди.

1.9. Пропозиції однієї із сторін щодо внесення доповнень чи змін до умов Колективного договору, а також щодо дострокового призупинення дії Колективного договору є обов'язковими для розгляду другою стороною. Переговори щодо внесення доповнень чи змін до Колективного договору проводяться у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

1.10. Сторони домовилися, що при зміні власника навчального закладу чинність колективних договорів зберігається до укладення нових.

## **РОЗДІЛ ІІ**

### **СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ОСВІТИ**

**Адміністрація закладу освіти зобов'язується:**

2.1. Забезпечити свою роботу на виконання вимог Конституції України, чинного законодавства про освіту, регіональних програм та інших законодавчих та нормативних актів.

2.2 Забезпечити ефективну діяльність закладу освіти, виходячи з фактичних обсягів фінансування для підвищення результативності роботи установи, поліпшення становища працівників та посилення їх соціального захисту.

2.3 Аналізувати стан освітнього процесу в закладі загальної середньої освіти, прогнозувати та розробляти програму розвитку закладу загальної середньої освіти, вживати заходів по залученню дітей, яким виповнилось шість років до здобуття початкової освіти .

2.4 Аналізувати потребу в педагогічних кадрах для забезпечення ефективного функціонування закладу.

2.5 Сприяти організації курсової перепідготовки педагогічних працівників з урахуванням нових та удосконалених навчальних програм, підручників, навчальних посібників.

#### **Сторони Колективного договору спільно домовились:**

2.6. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

2.7. Практикувати проведення спільних засідань адміністрації закладу освіти і профспілкового комітету за підсумками роботи за рік з питань трудового законодавства, умов оплати праці тощо.

2.8. Сприяти стабільній роботі трудового колективу, зниженню в них соціальної напруги шляхом проведення переговорів, вироблення узгоджених позицій та вжиття конкретних заходів.

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

#### **Представник трудового колективу зобов'язується:**

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

2.12. Утримуватись від організації акцій протесту з питань, включених до Колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

### **РОЗДІЛ III РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

#### **Адміністрація закладу освіти зобов'язується:**

3.1. Спрямувати діяльність закладу освіти на створення умов для безумовної реалізації права громадян на освіту.

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

3.3. Забезпечити наявність в закладі загальної середньої освіти Правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку; посадових і робочих інструкцій для працівників.

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

3.5. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п.1. ст. 40 КЗпП України.

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

3.7. При прийнятті на роботу працівників укладати, як правило, безстрокові трудові договори.

3.8. Не допускати 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 роботодавця (крім педагогічних працівників, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком).

3.9. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, 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.

3.10. Продовжувати в обов'язковому порядку 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».

3.11. 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.

3.12. Надавати щорічні відпустки педагогічним працівникам згідно із затверджених і погоджених графіків відпустки, як правило в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників, у тому числі на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці протягом навчального року.

У зв'язку із сімейними обставинами та іншими поважними причинами надавати, як виняток, на підставі особистих заяв педагогічних працівників частину щорічної основної відпустки протягом навчального року (сумарно не більше 10 календарних днів).

3.13. Надавати додаткові відпустки працівникам за ненормований робочий день (**додаток № 2**).

3.14. Надавати згідно ст.19 Закону «Про відпустки» 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 надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України) (за наявності декількох підстав 17) календарних днів.

3.14.1. Надавати згідно ч. 7 ст. 6 Закону України «Про відпустки» працівникам II групи інвалідності додаткову оплачувану відпустку тривалістю 3 календарні дні, а працівникам III групи інвалідності додаткову оплачувану відпустку тривалістю 2 календарні дні, без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

3.15. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам, які, відповідно до чинного законодавства, мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.

3.16. Забезпечити (в межах компетенції) дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладу загальної середньої освіти, які направляються для підвищення кваліфікації (з одного чи декількох предметів), підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва, та відряджень працівникам ЗЗСО, які направляються на районні, обласні, всеукраїнські шкільні олімпіади, конкурси, змагання та ін.

3.17. За участь педагогічного працівника в роботі Всеукраїнських учнівських олімпіад, конкурсах, змаганнях тощо та за супровід учнів на Всеукраїнські учнівські олімпіади, конкурси, змагання тощо, надавати учителям додаткові вихідні у канікулярних час. Ініціювати матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

3.18. 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 (так звані методичні дні).

3.19. Забезпечити участь педпрацівників у різноманітних курсах, семінарах, конференціях з питань законодавства про освіту, оплати праці, трудового законодавства.

3.20. При складанні розкладу 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»).

3.21. Надавати можливість педагогічним працівникам, для якісного забезпечення освітнього процесу та виконання навчальних освітніх програм, при дистанційному та змішаному навчанні працювати з використанням технологій дистанційного навчання як вдома, так і на робочому місці, використовуючи сайти та платформи, що не суперечать чинному законодавству. Засновник освітнього закладу забезпечує педагогічних працівників якісними технічними засобами: ноутбуками, планшетами.

3.21. Погоджувати з представником трудового колективу:

- графік відпусток;
- навчальне навантаження;
- тарифікаційні списки;
- режим роботи та розклад уроків;
- надурочні роботи;
- положення про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та її розподіл (додаток 3);
- положення про преміювання працівників Конопницького ЗЗСО I ступеня (додаток 4);
- положення про виплату премій тощо.
- інші питання соціально-економічного і трудового характеру (додаток 5).

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

3.22. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи в межах кошторисних призначень.

3.23. Періоди, впродовж яких у закладі освіти не здійснюється освітній 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 організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу освіти в порядку, передбаченому Правилами внутрішнього трудового розпорядку школи, зокрема в умовах реального часу з використанням дистанційних технологій.

3.24. Залучення педагогічних працівників, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого при тарифікації до початку канікул.

3.25. Тривалість 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 в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладенні трудового договору.

3.26. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

3.27. Сприяти вирішенню спірних питань щодо застосування строкових трудових договорів, надання відпусток, оплати праці, запобігання виникненню колективних та індивідуальних трудових спорів.

3.28. Сприяти протягом року оздоровленню педагогічних працівників на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці при проходженні ними курсової перепідготовки.

**Представник трудового колективу зобов'язується:**

3.29. Спрямувати роботу на організацію контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, організацією нормування праці, розподіленням навчального навантаження, дотриманням трудового законодавства.

3.30. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси членів трудового колективу у відносинах з адміністрацією закладу освіти, органами державної влади, органами місцевого самоврядування і в суді.

3.31. З метою захисту прав освітян здійснювати силами правової інспекції обласної організації Профспілки, яка діє відповідно до Положення про Правову службу профспілки працівників освіти і науки України, затвердженого президією ЦК Профспілки 16.02.2004 р., територіальною організацією профспілки працівників освіти та громадський контроль за додержанням законодавства про працю, про освіту, про охорону праці.

3.32. Сприяти керівникам, педагогічним працівникам, які проходять курсову перепідготовку і підвищення кваліфікації при Львівському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти, на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці читання курсу лекцій з питань законодавства про освіту, трудового законодавства та соціально-економічного захисту працівників.

3.33. Брати активну участь у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладанні Колективного договору або внесенні змін і доповнень до нього згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди».

3.34. Забезпечити відповідальність сторін за невиконання умов Колективного договору.

## **РОЗДІЛ IV ЗАЙНЯТІСТЬ**

### **Адміністрація закладу освіти зобов'язується:**

4.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Указу Президента України від 23.01.1996 р. «Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» у частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.2. Забезпечити аналіз зайнятості працівників закладу освіти та розглядати це питання разом із представником трудового колективу закладу освіти не менше 1-го разу на рік, одночасно підводячи підсумки про виконання колективного договору.

4.3. Вживати заходів для недопущення масових звільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

4.4. Не допускати скорочення чисельності педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації освітнього процесу в освітньому навчальному закладі.

### **Сторони Колективного договору спільно домовились:**

4.5. Проводити консультації з органом управління освіти та територіальною організацією профспілки з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.

4.6. Рішення про зміни в організації діяльності закладу освіти, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідною територіальною організацією профспілки, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що звільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.7. Сприяти забезпеченню працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладі освіти спеціалістів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу досвідченим працівникам та випускникам закладу загальної середньої освіти.

4.8. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.9. 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:

- забезпечити інформування працівників щодо механізму зарахування періоду трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії;
- при звільненні педагогічних працівників вільні години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідного фаху;
- сприяти залученню до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу 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 класах початкової освіти, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та при умові забезпечення повного тижневого навантаження учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.10. Не допускати необґрунтованого звільнення працівників..

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

#### **Представник трудового колективу зобов'язується:**

4.12. Відповідно до ст.43 КЗпП України розглядати питання про надання згоди на звільнення працівників (членів профспілки) з ініціативи адміністрації закладу освіти (директора).

4.13. Контролювати своєчасну та в повному обсязі виплату вихідної допомоги звільненим працівникам згідно з ст. 44 КЗпП України.

### **РОЗДІЛ V НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ**

#### **Адміністрація закладу освіти зобов'язується:**

5.1. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівникам у робочі дні два рази у місяць: **аванс до 15 числа, заробітна плата до 30 числа поточного місяця.** Визначити розмір заробітної плати за першу половину місяця в розмірі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

5.2. 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 30% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам в межах кошторисних призначень.

5.3. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі загальної середньої освіти, 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).

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

5.5. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

5.6. Надавати пропозиції органу управління освітою при формуванні бюджетного кошторису закладу освіти щодо видатків на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам,

а також стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2-ох відсотків планового фонду заробітної плати.

5.7. Забезпечувати оплату праці працівників, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників, зокрема під час дистанційної роботи.

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

5.9. Повідомляти працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.

5.10. 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.

5.11. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки, у випадку затримки виплати відпускних відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період.

5.12. Гарантувати оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні в подвійному розмірі або надати інший день відпочинку у зручний для працівника час.

5.13. Здійснювати додаткову оплату працівникам на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці **(додаток 6)**.

5.14. Вживати заходів для забезпечення учителів роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. При можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи з урахуванням наявної фахової освіти.

5.15. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому, здійснюється в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

5.16. Щорічно здійснювати виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до ст. 57 Закону України «Про освіту» у відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про оплату праці незалежно від тижневого навантаження на підставі «Положення про порядок надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю...», **(додаток 3)**, а також положення про преміювання працівників **(додаток 4)**.

5.17. Забезпечити виплату винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у разі звільнення педагогічних працівників у зв'язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням серед або після закінчення навчального року з урахуванням фактичного часу роботи.

5.18. Проводити додаткову оплату працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці згідно з чинними нормативними документами з оплати праці.

5.29. Забезпечити педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження, встановлене під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше минулого навчального року. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим вчителям. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

5.20. 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.

5.21. 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 навчальних 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 представником трудового колективу розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.
- 5.22. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах (групах) та 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 відсотків посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.
- 5.23. 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».
- 5.24. 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.
- 5.25. 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 (тарифної ставки).
- 5.26. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» у максимальному розмірі в межах кошторисних призначень.
- 5.27. Забезпечити встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та вчені звання, у максимальному розмірі.
- 5.28. Сприяти встановленню надбавок педагогічним працівникам 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 у межах фонду оплати праці.
- 5.29. 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, у тому числі груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів 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 із застосуванням дистанційних технологій, в умовах оголошеного карантину.

#### **Сторони Колективного договору спільно домовились:**

- 5.30. Забезпечити дотримання законодавства про оплату праці, її розмірів, встановлених нормативно-правовими актами та термінів виплати.

- 5.31. Встановлювати розміри доплати за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи.
- 5.32. Здійснювати відповідні доплати керівнику закладу освіти, який виконує 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.
- 5.33. Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників закладу освіти.
- 5.34. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам закладу освіти за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни визначені цим Колективним договором, з дотриманням вимог Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати».
- 5.35. Вжити заходів для забезпечення з 2023 року поетапної реалізації положень частини другої статті 61 Закону України «Про освіту», передбачивши при цьому щорічне, впродовж двох років, збільшення посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії від трьох до чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб із затвердженням відповідної Схеми посадових окладів та недопущення при удосконаленні умов оплати праці працівників бюджетної сфери звуження цих законодавчих норм педагогічним працівникам.

**Представник трудового колективу зобов'язується:**

- 5.36. Надавати працівникам закладів освіти необхідну консультативну допомогу з питань оплати праці.
- 5.37. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.
- 5.38. Забезпечити контроль за виплатою грошової винагороди за сумлінну працю педагогічним працівникам, які звільняються з роботи у зв'язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням, до і після закінчення навчального року пропорційно відпрацьованому часу незалежно від тижневого навантаження.
- 5.39. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в комісіях з розгляду індивідуальних трудових спорів, в судах.
- 5.40. Повідомляти про факти порушень законодавства про оплату праці галузеву Профспілку працівників освіти і науки України, орган управління освітою та державну інспекцію праці. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про оплату праці.
- 5.41. Проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати.

## **РОЗДІЛ VI ОХОРОНА ПРАЦІ І ЗДОРОВ'Я**

**Адміністрація закладу освіти зобов'язується:**

- 6.1. Дотримуватися вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08.2001 року, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.
- 6.2. Щорічно вносити на обговорення нарад за участю представника трудового колективу питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення травматизму і професійної захворюваності.
- 6.3. Проводити відповідно до Закону України «Про охорону праці» навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) відповідальних за охорону праці тощо.
- 6.4. Забезпечити заклад нормативно-правовими актами з охорони праці.

6.5. Забезпечити участь у проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до чинного законодавства.

6.6. Виконувати Комплексні заходи поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму, які є складовою частиною цього колективного договору (**Додаток 5**).

6.7. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 442 від 01.08.92 р. та листа Кабінету Міністрів України від 16.06.2002 року № 4274/52, за результатами якої:

- здійснювати доплати працівникам закладів освіти за роботу в шкідливих і важких умовах праці (**додаток 6**);

- надавати додаткові відпустки за особливий характер роботи, за роботу з важкими і шкідливими умовами праці, ненормований робочий день (**додаток 8**).

6.8. Забезпечити:

- видачу спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів;

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу з важкими і шкідливими умовами праці (**додаток 7**).

#### **Сторони Колективного договору спільно домовились:**

6.9. 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», «Кодекс Цивільного захисту України»;

- за реалізацією заходів з охорони праці.

6.10. Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню на цю мету коштів з бюджетів усіх рівнів не менше як 0,5 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

6.11. Брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до чинного законодавства.

#### **Представник трудового колективу зобов'язується:**

6.12. Спільно з територіальною організацією профспілки працівників освіти і науки України забезпечити громадський контроль за дотриманням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці, створенням безпечних, нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

6.13. Організувати навчання представника трудового колективу з питань охорони праці, громадського контролю за виконанням вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

6.14. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Закону України «Про охорону праці».

6.15. Забезпечити участь представників трудового колективу у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних із профілактикою ушкодження здоров'я учасників освітнього процесу.

6.16. Забезпечити контроль за виконанням **Комплексних заходів** поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму, які є складовою частиною цього колективного договору (**Додаток 7**).

6.17. Сприяти проведенню щорічних обов'язкових медичних оглядів працівників закладу освіти у робочий час і за кошти роботодавця.

## **РОЗДІЛ VII**

### **СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

#### **Адміністрація закладу освіти зобов'язується:**

7.1. Домогатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам закладу освіти гарантій, передбачених чинним законодавством.

7.2. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення громадським транспортом (**у сільській місцевості**) до місця роботи і додому працівників закладу освіти, які проживають в інших населених пунктах.

7.3. Сприяти вирішенню питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладу загальної середньої освіти, придбання медичних книжок нового зразка.

7.4. Забезпечити виплату педагогічним працівникам у повному обсязі компенсацій при службових відрядженнях, в т.ч. для підвищення кваліфікації..

7.5. Забезпечити надання працівникам закладу освіти матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, у розмірі до одного посадового окладу на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, кошторисах відповідно до нормативно-правових актів.

7.6. Сприяти забезпеченню компенсації працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень.

7.7. Забезпечити надання педагогічним та науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків в розмірі до одного посадового окладу до професійного свята – Дня працівника освіти відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту».

7.8. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини, у тому числі на період оголошення карантину чи надзвичайного стану, встановленого Кабінетом Міністрів України, у розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);

- оплату праці вчителів, вихователів групи продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладу освіти, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо) у тому числі на період оголошення карантину, надзвичайного чи воєнного стану, встановленого Кабінетом Міністрів України, із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, із дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

- при запровадженні дистанційної форми роботи, змішаної форми навчання чи гнучкого режиму робочого часу в закладі освіти, забезпечити оплату праці працівникам закладу освіти в повному обсязі та у визначені строки.

#### **Сторони Колективного договору спільно домовились:**

7.9. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 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 їхніх сімей, а також недопущення їх звуження.

7.10. Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників. Ініціювати розробку державної програми, спрямованої на забезпечення житлом працівників освіти.

7.11. Вживати заходів для запровадження нових підходів щодо визначення розміру пенсій педагогічним працівникам на рівні 80–90 відсотків заробітної плати та забезпечення призначення пенсій за вислугу років.

7.12. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їхніх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
- при наданні гарантій і компенсацій молодим спеціалістам у разі переїзду їх в іншу місцевість у зв'язку зі скеруванням на роботу у порядку розподілу після закінчення закладу освіти, аспірантури.

7.13. Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам через місцеве відділення фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

7.14. Сприяти забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

7.15. Брати участь у районних та обласних галузевих спартакіадах, змаганнях, турнірах, інших культурно-просвітницьких та спортивних заходах серед працівників освіти.

#### **Представник трудового колективу зобов'язується:**

7.16. Активізувати свою діяльність з метою забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених законодавством та цим колективним договором.

7.17. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, сприяти наданню членам трудового колективу відповідної безкоштовної правової допомоги.

7.18. Сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти в літній період.

## **РОЗДІЛ VIII**

### **РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**З метою подальшого розвитку соціального партнерства сторони Колективного договору домовились про наступне:**

8.1. При підготовці і прийнятті наказів та інструкцій, що регулюють соціально-трудові відносини в закладі загальної середньої освіти, які стосуються соціального захисту працівників, враховувати позицію іншої сторони.

8.2. Адміністрація закладу освіти на запрошення членів трудового колективу братиме участь у зборах (конференціях) трудового колективу, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

8.3. Адміністрація закладу освіти:

- забезпечить виконання Розпорядження голови Львівської облдержадміністрації від 03 липня 2018 року № 655/0/5-18 «Про посилення взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з профспілками і організаціями роботодавців»;

- забезпечить відповідне погодження з представником трудового колективу наказів та інструкцій, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

- надаватиме представнику трудового колективу інформацію щодо стану фінансування закладу освіти, результатів діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

- сприятиме членам трудового колективу у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, нарад, спеціальних навчальних курсів.

8.4. Забезпечити безперешкодний доступ уповноважених представників до документації закладу, надавати їм відповідні відомості та пояснення щодо фактів порушень трудового законодавства та норм колективних договорів.

## **РОЗДІЛ IX**

### **ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ**

#### **ДЛЯ РОБОТИ ПРЕДСТАВНИКА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

**Адміністрація закладу освіти зобов'язується:**

9.1. Забезпечити у закладі освіти права та гарантії діяльності представника трудового колективу, передбачені Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної організації праці.

9.2. Не допускати втручання керівника закладу освіти в статутну діяльність представника трудового колективу, передбачену чинним законодавством та Статутом Профспілки.

9.3. Активізувати співпрацю з представником трудового колективу з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників закладу:

- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представника трудового колективу;
- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність трудового колективу;
- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених представників до закладу;
- не допускати звільнення з ініціативи директора без згоди Сторін.
- інформувати працівника у день прийому на роботу про наявність представника трудового колективу та її роботу.

9.4. Підтримувати безоплатно безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів трудового колективу з подальшим їх перерахуванням на рахунок територіальної організації профспілки не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

9.5. Долучати представників трудового колективу до роботи в дорадчих та робочих органах.

9.6. Надати представнику трудового колективу, не звільненого від своїх 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 три години на тиждень.

9.7. Надавати представнику трудового колективу додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

9.8. Сприяти створенню належних умов для діяльності трудового колективу, що діє в закладі освіти. Надати представнику трудового колективу у користування приміщення для роботи, для проведення зборів з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, наявними електронними засобами зв'язку (електронна пошта, Internet), засобів зв'язку для обміну інформацією з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України (ст.42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

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

#### **Представник трудового колективу зобов'язується:**

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

9.11. Спрямовувати роботу на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, оплати праці, розподілу педагогічного навантаження, дотримання в закладі освіти трудового законодавства.

9.12. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудовому колективі.

9.13. Посилити особисту відповідальність стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів трудового колективу.

9.14. Сприяти реалізації права представника трудового колективу, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги адміністрації закладу або уповноваженому ним органу про

розірвання трудового договору з керівником закладу, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

9.15. Ініціювати переговори щодо укладення Колективного договору з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм Колективного договору, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
- відповідальності сторін за невиконання умов Колективного договору;
- вирішення через Колективний договір питань, не врегульованих чинним законодавством.

9.16. Налагодити співпрацю з Державною інспекцією праці з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

9.17. Сприяти поширенню практики представлення інтересів членів трудового колективу при розгляді їхніх трудових спорів в комісіях з трудових спорів, судах.

9.18. Інформувати орган управління освітою про факти порушення гарантій та прав діяльності трудового колективу в закладі освіти з метою вжиття відповідних заходів.

## **РОЗДІЛ X**

### **КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

10.1. Періодично проводити зустрічі двох сторін, на яких аналізувати хід виконання взаємних зобов'язань за Колективним договором.

10.2. Один раз на рік (січень) на зборах трудового колективу заслуховувати звіти сторін колективного договору про хід виконання зобов'язань за Колективним договором. У разі невиконання чи несвоєчасного їх виконання, виявляти причини та вживати термінових заходів щодо їх усунення.

10.3. Посадових та інших осіб, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення, невиконання умов даного Колективного договору, притягати до дисциплінарної відповідальності згідно з чинним законодавством.

10.4. Контроль за виконанням Колективного договору здійснювати спільною комісією, визначеною сторонами (склад комісії додається, додаток 1).

Колективний договір підписаний у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін та мають однакову юридичну силу.

**Директор**

**Конопницького ЗЗСО І ступеня**

**Оброшинської сільської ради**

\_\_\_\_\_ **Ірина КОГУТ**

**Представник трудового колективу**

\_\_\_\_\_ **Леся ДАНИЛКО**

М.П.

**Додаток 1**  
до Колективного договору між адміністрацією  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**  
**Оброшинської сільської ради**  
та представником трудового колективу  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**

**СПІЛЬНА КОМІСІЯ**  
**адміністрації закладу освіти та членами трудового колективу**  
**для ведення переговорів щодо укладання Колективного договору**  
**та здійснення контролю за його виконанням**

З боку адміністрації закладу освіти:

1. Когут І.Є.

З боку трудового колективу:

1. Данилко Л.М.
2. Митлович А.І.
3. Юсько С.М.

**Додаток 2**  
до Колективного договору між адміністрацією  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**  
**Оброшинської сільської ради**  
та представником трудового колективу  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**

**ПЕРЕЛІК**

**посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова  
відпустка до 7 календарних днів (згідно до додатку №1 Галузевої угоди)**

Директор школи  
Секретар-друкарка

3 дні;  
7 днів.

## 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 п. 1 абз. 5 ст. 57 Закону України «Про освіту», Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000р. № 898 та цього Положення.
2. Винагорода надається кожного року всім педагогічним працівникам закладу освіти, за винятком:
  - працівників, які працюють у цьому закладі за сумісництвом;
  - працівників, які мають незняте дисциплінарне стягнення.
3. Винагорода надається педагогічним працівникам, як правило, до професійного свята – Дня працівника освіти.

Забезпечити виплату винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у разі звільнення педагогічних працівників у зв'язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням серед або після закінчення навчального року з урахуванням фактичного часу роботи.
4. Розмір винагороди кожному працівнику визначається керівником закладу за погодженням з представником трудового колективу.
5. При визначенні розміру винагороди враховується:
  - сумлінна праця, зразкове виконання службових обов'язків, виконання правил внутрішнього трудового розпорядку;
  - прояв творчої ініціативи, впровадження нового педагогічного досвіду;
  - досягнення успіхів у навчанні та вихованні учнів, методичному забезпеченні освітнього процесу, 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;
  - громадська робота, зокрема робота голови та членів трудового колективу.
6. При визначенні розміру винагороди враховується час фактичної роботи працівника протягом відповідного навчального року.
7. Винагорода надається на підставі наказу керівника, погодженого з представником трудового колективу.
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. Працівникам, які у зв'язку із застосуванням до них дисциплінарних стягнень не одержали винагороди, у разі визнання таких дисциплінарних стягнень неправомірними, винагорода виплачується в розмірі, не меншому за середній розмір винагороди по цьому закладу освіти.

**Директор**

**Конопницького ЗЗСО І ступеня**

**Оброшинської сільської ради**

\_\_\_\_\_ **Ірина КОГУТ**

**Представник трудового колективу**

\_\_\_\_\_ **Лєся ДАНИЛКО**

М.П.

**Додаток 4**  
до Колективного договору між адміністрацією  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**  
**Оброшинської сільської ради**  
та представником трудового колективу  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**



**Положення  
про порядок преміювання працівників  
Конопницького ЗЗСО I ступеня**

Положення про преміювання працівників Конопницького ЗЗСО I ступеня Оброшинської сільської ради розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», «Основи законодавства України про охорону здоров'я», постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 р. №1298 Наказу Міністерства освіти і науки України №557 від 26.09.2005р., Постанови Кабінету Міністрів України від 11 січня 2018 р. № 22 та Інструкції №102 від 27.05.1993р.

Це Положення визначає порядок формування і використання фонду преміювання, умови і порядок визначення розміру премій працівникам.

**1. Загальні положення**

1.1. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць у відсотковому відношенні або окремою сумою до посадового окладу (тарифної ставки), за сумлінне виконання своїх обов'язків, якості надання педагогічної роботи, за підсумками роботи за чверть, за семестр та за рік, виконання важливих завдань покладених директором освітнього закладу.

1.2. Преміювання працівників здійснюється також до державних і професійних свят, ювілейних дат у 2023-2027 роках.

1.3. Виплата премії проводиться відповідно до наказу директора з фонду преміювання та економії фонду оплати праці. У наказі кожному працівникові визначається розмір премії у відсотках до посадового окладу або зазначається конкретна сума премії.

1.4. Дане Положення діє протягом 2023-2027 року.

**2. Показники преміювання і розмір премії**

2.1. Основною підставою для преміювання працівників є забезпечення своєчасного та якісного виконання ними планів роботи, доручень директора закладу, наказів Відділу освіти, культури, туризму, молоді та спорту Оброшинської сільської ради та їх вплив на стан справ щодо покращення умов та навчання учнів.

2.2. При визначенні розміру премії враховується також завантаженість, ініціативність працівників, їх професіоналізм, компетентність та новаторство, вміння аналізувати ситуацію з тих чи інших показників та вносити пропозиції щодо їх покращення, ефективність виконання, покладених на них функцій, їх ділові та моральні якості.

2.3. Преміювання працівників може здійснюватися за виконання ними разових важливих завдань, розроблення програм, за виконання обов'язків відсутніх працівників за рахунок фонду преміювання та економії фонду оплати праці, залишків субвенції тощо.

2.4. Преміювання працівників, а саме: всіх працівників, згідно штатного розпису Конопницького ЗЗСО І ступеня Оброшинської сільської ради здійснюється:

2.4.1. За підсумками роботи за семестр, рік – до 100 % від посадового окладу (тарифної ставки).

За підсумками роботи за семестр, рік для визначення розміру премії враховуються такі показники:

- виконання заходів, передбачених планами роботи ;
- виконавська дисципліна ( виконання та організація виконання у встановлені терміни наказів, доручень та рішень, окремих доручень вищих органів, тощо);
- своєчасність та якість підготовки довідкових та аналітичних матеріалів;
- дотримання у роботі правил внутрішнього трудового розпорядку, техніки безпеки та охорони праці;
- відсутність обґрунтованих скарг.

2.4.2. До державних і професійних свят та ювілейних дат – до двох посадових окладів, а саме:

- До державних свят: Дня Конституції України (28 червня), Дня Незалежності України (24 серпня), День захисника України (14 жовтня) до Різдвяно-новорічних свят, Великодніх свят;
- 3 нагоди ювілейних дат працівникам у віці 30, 40, 50 і 60 років, виходу на пенсію за віком.
- До професійного свята - Дня працівника освіти.

2.4.3. За сумлінне виконання своїх обов'язків - до двох посадових окладів.

2.4.4. За підсумками роботи за чверть, за семестр та за рік, виконання важливих завдань директора школи – до трьох посадових окладів (тарифної ставки).

2.5. Премія працівникам-сумісникам виплачується в таких розмірах, як і основним працівникам, згідно даного Положення. Джерелом фінансування таких премій є кошти, передбачені на оплату праці відповідно до затвердженого кошторису на утримання Конопницького ЗЗСО І ступеня Оброшинської сільської ради та економії фонду оплати праці, залишків освітньої субвенції.

2.6. Премія не виплачується працівникам:

2.6.1. За час тимчасової непрацездатності, щорічних відпусток, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, відпусток без збереження заробітної плати.

2.6.2. Працівникам, які працювали неповний місяць та припинили трудові відносини у зв'язку з призовом на службу до Збройних Сил України, переїздом на нове місце проживання; вступом до навчального закладу; неможливістю проживання у даній місцевості, підтвердженої медичним висновком; вагітністю; доглядом за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; доглядом за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом І групи; виходом на пенсію; прийняттям на роботу за конкурсом; переведенням на іншу роботу; звільненням за власним бажанням; зміною в організації праці, скороченням чисельності або штату; поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; також іншими поважними причинами, виплата премії проводиться за фактично відпрацьовані в цьому місяці дні.

2.6.3. Працівникам, призначеним на посаду з випробувальним терміном, звільненим за власним бажанням, що відпрацювали неповний термін, за який здійснюється преміювання, премія може виплачуватися з урахуванням відпрацьованого часу та трудового внеску.

2.6.4. Накладання дисциплінарного стягнення в установленому порядку поєднується з позбавленням премії, пов'язаної з виконанням службових завдань і функцій за той період, протягом якого накладено стягнення. На час строку дії дисциплінарного стягнення до

працівника не застосовуються заходи заохочення: одноразові премії з нагоди ювілейних та на честь святкових дат; премії за виконання важливих завдань.

2.7. Підставою для нарахування і виплати премій всім працівникам є наказ директора Конопницького ЗЗСО І ступеня Оброшинської сільської ради, підставою для преміювання директора закладу є наказ начальника Відділу освіти, культури, туризму, молоді та спорту Оброшинської сільської ради.

### **3. Перелік порушень, за наявності яких премія зменшується або не виплачується**

3.1. Притягнення працівника до адміністративної чи кримінальної відповідальності у зв'язку з виконанням посадових обов'язків – у розмірі до 100%.

3.2. Застосування до працівника заходів дисциплінарного впливу або накладення дисциплінарного стягнення – у розмір до 100 %.

3.3. Порушення виконавської дисципліни (розпоряджень директора, рішень педагогічної ради, доручень вищих органів, порушення регламентованих норм опрацювання документів тощо) – у розмірі до 50 %.

3.4. Показники якості роботи - у розмірі до 30%.

### **4. Порядок і терміни преміювання**

4.1. Централізована бухгалтерія Відділу освіти, культури, туризму молоді та спорту Оброшинської сільської ради розраховує загальну суму коштів, що спрямовується на преміювання, пропорційно до фонду заробітної плати за посадовими окладами, надбавками за вислугу років, іншими надбавками і доплатами та фактично відпрацьованого часу.

4.2. Нарахована премія виплачується одночасно з виплатою заробітної плати або одночасно з виплатою авансу.

Директор  
Конопницького ЗЗСО І ступеня  
Оброшинської сільської ради  
\_\_\_\_\_Ірина КОГУТ

Представник трудового колективу  
\_\_\_\_\_Леся ДАНИЛКО

М.П.

**Додаток 5**  
до Колективного договору між адміністрацією  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**  
**Оброшинської сільської ради**  
та представником трудового колективу  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**

## ПЕРЕЛІК

питань соціально-економічного і трудового характеру, що  
погоджуються керівником закладу загальної середньої освіти  
з членами трудового колективу

| №<br>п<br>/<br>п | Питання і документи                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Підстава                                                                                                                               |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.               | Правила внутрішнього трудового розпорядку                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Ст. 142 КЗпП 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 ВТР                                                                                                               |
| 4.               | Графіки робочого дня і змінності техперсоналу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | п. 26 Типових правил ВТР                                                                                                               |
| 5.               | Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Ст. 71 КЗпП У країни                                                                                                                   |
| 6.               | Графіки відпусток                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Ст. 79 КЗпП України                                                                                                                    |
| 7.               | Прийом на роботу неповнолітніх                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Ст. 188 КЗпП України                                                                                                                   |
| 8.               | Склад атестаційної комісії                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Типове положення про атестацію педпрацівників                                                                                          |
| 9.               | Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п. 1 (крім ліквідації організації), п.п. 2-5,7 ст. 40; п.п.2,3 ст.41 КЗпП України, тобто при: п.1 ст.40- змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації; п.2 ст. 40 -виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я ; п.3 ст. 40 – систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку , п.4 ст. 40 – прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; п.5 ст. 40 – нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. | Ст 43 КЗпП України                                                                                                                     |
|                  | п. 7 ст. 40 появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; п.2 ст. 41 – винних дій працівника, який                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                        |

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                         |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|         | безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця; п. 3 ст. 41 –вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. |                                         |
| 1<br>0. | Накладання дисциплінарних стягнень на членів трудового колективу                                                                                                                                                                                                               | Ст. 252 КЗпП України                    |
| 1<br>1. | Заходи з охорони праці та техніки безпеки                                                                                                                                                                                                                                      | Ст. 161 КЗпП України                    |
| 1<br>2. | Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях тощо                                                                                                                                                                                       | Типові правила з техніки безпеки        |
| 1<br>3. | Тарифікаційні списки                                                                                                                                                                                                                                                           | П. 4 та додатки 1.2.3 інструкції ПОЗППО |
| 1<br>4. | Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів                                                                                                                                  | П. 31 Інструкції ПОЗППО (на 15-25%)     |
| 1<br>5. | Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт                                                                                                                                                                  | П 52 Інструкції ПОЗППО                  |
| 1<br>6. | Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ                                                                                                                                                                           | П. 53 інструкції ПОЗППО                 |
| 1<br>7. | Перелік робіт, на які встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт                                                                                                                                      | Додаток № 9 інструкції ПОЗППО           |
| 1<br>8. | Надання відпусток педагогам у робочий час (в окремих випадках)                                                                                                                                                                                                                 | Ст. 1 1 Закону України "Про відпустки"  |
| 1<br>9. | Інші питання, передбачені законодавством                                                                                                                                                                                                                                       |                                         |

**Додаток 6**  
до Колективного договору між адміністрацією  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**  
**Оброшинської сільської ради**  
та представником трудового колективу  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**  
**Оброшинської сільської ради**  
на 2023-2027 роки

**ПЕРЕЛІК**  
**робіт з важкими і шкідливими умовами праці, при виконанні яких**  
**здійснюється підвищена оплата**

- прибирання туалетів ;
- робота з дезінфікуючими засобами;
- робота в нічний час.

**Додаток 7**  
до Колективного договору між адміністрацією  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**  
**Оброшинської сільської ради**  
та представником трудового колективу  
**Конопницького ЗЗСО І ступеня**  
**Оброшинської сільської ради**  
на 2023-2027 роки

**Комплексні заходи  
з охорони праці**

| № | Найменування заходів і робіт                                                                                                                  | Вартість робіт |                    | Ефективність заходів |                       | Строк виконання | Особи від повідальні за виконання |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------|----------------------|-----------------------|-----------------|-----------------------------------|
|   |                                                                                                                                               | Асигновано     | Фактично витрачено | Планується           | Достигнутий результат |                 |                                   |
| 1 | 2                                                                                                                                             | 3              | 4                  | 5                    | 6                     | 7               | 8                                 |
| 1 | Виготовлення та встановлення нових, більш ефективних інженерно-технічних запобіжних засобів охорони праці (огорожа, сигналізація)             |                |                    |                      |                       |                 |                                   |
| 2 | Реконструкція системи природного і штучного освітлення для досягнення нормативних вимог                                                       |                |                    |                      |                       |                 |                                   |
| 3 | Замовлення і монтаж вентиляційних систем та пристроїв для кондиціонування повітря в комп'ютерному класі.                                      |                |                    |                      |                       |                 |                                   |
| 4 | Здійснення конструктивних рішень та заходів щодо виключення або зменшення до регламентованих рівнів шкідливих випромінювань та інших факторів |                |                    |                      |                       |                 |                                   |
| 5 | Впровадження устаткування та пристроїв для забезпечення безпечної напруги до 12 В                                                             |                |                    |                      |                       |                 |                                   |
| 6 | Введення в експлуатацію пристроїв для контролю стану ізоляції та засобів сигналізації                                                         |                |                    |                      |                       |                 |                                   |
| 7 | Виконання робіт щодо застосування сигнальних кольорів та знаків безпеки відповідно до правил                                                  |                |                    |                      |                       |                 |                                   |
| 8 | Реконструкція систем опалення з метою доведення температурного режиму до встановлених нормативів                                              |                |                    |                      |                       |                 |                                   |

|   |                                                                                               |  |  |  |  |  |  |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Реконструкція санітарно-побутових приміщень та обладнання їх сучасним інвентарем і пристроями |  |  |  |  |  |  |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|

## **СПИСОК**

**професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість  
працівників на роботах, що дають право на щорічну додаткову відпустку**

(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України  
від 13 травня 2003 року № 679)

Технічні працівники — за використання в роботі дезінфікуючих засобів та прибирання туалетів — доплата в розмірі 10% посадового місячного окладу (тарифної ставки);

Сторожі (в перспективі) — доплата в розмірі 40% посадового місячного окладу (тарифної ставки).