ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА

між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки

Схвалено засіданням
президії
міського комітету
Профспілки
працівників освіти
Протокол №…від….

м. Покров , 2021р.

1. Загальні положення

1.1.Територіальну угоду (далі - Угода) на 2021-2025 роки між Управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради (далі-Управління освіти) - органом виконавчої влади та міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України (далі - міськком Профспілки) - повноважним представником найманих працівників (далі - Сторони) укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на2021 -2025 роки, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин у галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників (уповноважених ними органів).

1.3. Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їхнє співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи навчальних закладів та установ освіти (далі - закладів освіти), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, осіб, які навчаються, забезпечення їхніх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на працівників закладів освіти, які перебувають у сфері дії сторін Угоди, і є обов'язковими для включення до колективних договорів.

1.5. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою та цією угодами. Колективними договорами для працівників можуть встановлюватися додаткові порівняно з цією Угодою трудові та соціальні гарантії в межах передбачених кошторисами видатків.

1.6. Угода може бути розірвана або змінена 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 десятиденний строк.

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

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

1.8.Міський комітет Профспілки працівників освіти і науки України у п'ятиденний термін з дня підписання Угоди (змін) подає її на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Угоди до міського Управління освіти та комітетів профспілки закладів освіти.

2. Термін дії Угоди

2.1. Угода укладена на 2021- 2025 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

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

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

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників, щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Угоди.

2.5. Сторони домовились, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається протягом строку його дії, але не більше

одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладення нового або зміну (доповнення) чинного колективного договору.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі

3.1. Управління освіти зобов'язується:

3.1.1. Створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови(в межах наявних коштів) для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти і науки.

3.1.2. Спрямовувати діяльність органів управління освітою, керівників закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.1.3. В межах повноважень вживати заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх зупинення та скасування, зокрема під час формування та прийняття законів про Державний бюджет України на відповідні роки.

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

3.1.5. Вживати заходів для передбачення необхідних видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

3.1.6. Вживати заходів для забезпечення фінансування галузі з помісячним розписом асигнувань в необхідних обсягах відповідно до чинного законодавства.

3.1.7. Забезпечити стабільне функціонування підвідомчих закладів освіти, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення.

3.1.8. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених статтями 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.1.9. Сприяти збереженню мережі закладів освіти та обсягів їх фінансування, поліпшенню фінансування закладів позашкільної освіти за рахунок коштів відповідних бюджетів.

3.1.10. Сприятиме вирішенню питань, спрямованих на удосконалення норм законодавства щодо неприпустимості закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, їх структурних підрозділів посеред навчального року, та проведення реорганізації і ліквідації закладів загальної середньої освіти лише за згодою громади міста.

3.1.11. Сприятиме функціонуванню центрів професійного розвитку педагогічних працівників, відповідно до законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту» «Про позашкільну освіту».

3.2. Сторони Угоди, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток закладів і установ освіти, необхідність покращання становища працівників, домовилися:

3.2.1. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності закладів освіти, конкурентоздатності працівників на ринку праці.

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

3.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

3.2.5. Вживати заходів для недопущення прийняття правових актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання загальноосвітніх, дошкільних, позашкільних та інших закладів освіти;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти, груп у закладах дошкільної і позашкільної освіти, передбачених положеннями ст. 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», ст. 14 Закону України «Про дошкільну освіту» та ст. 18 Закону України «Про позашкільну освіту», а також норм щодо

кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;

- - збільшення обсягу педагогічного навантаження, ніж передбачено ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту» та ст. 22 Закону України «Про позашкільну освіту»;

- зменшення кількості годин в навчальних планах загальноосвітніх навчальних закладів;

- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;

- скорочення чисельності педагогічних працівників;

- зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

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

3.2.7. Сприяти належному фінансовому забезпеченні закладів освіти.

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

3.2.9. Вживати заходів впливу до органів місцевих державних адміністрацій, місцевого самоврядування, територіальних громад з метою дотримання ними вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань.

3.2.10. Сприяти розширенню в системі освіти педагогічних династій та забезпеченню права на працю у закладах та установах освіти педагогічних працівників – близьких осіб, якими є чоловіки, дружини, батьки, діти (із дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

3.2.11. Підтримати заходи для скасування обмежень, запроваджених пунктом 4 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 24.12.2015 № 911-VIII щодо заборони фінансування за рахунок освітньої субвенції закладів загальної середньої освіти з кількістю учнів менше 25 осіб.

3.3. Управління освіти і міськком Профспілки вживатимуть заходи для:

3.3.1. Надання пропозицій щодо удосконалення формули розподілу освітньої субвенції, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1088 «Про затвердження формули розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами», з метою максимального наближення

обрахунків за її складовими до потреб закладів загальної середньої освіти на оплату праці педагогічних працівників.

3.3.2. Недопущення утворення залишків освітньої субвенції; використання їх за цільовим призначенням для виплати педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, преміювання.

3.3.3. Забезпечення при прийнятті місцевих бюджетів обсягів видатків на фінансування закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також установ освіти у повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ.

3.3.4. Посилення кадрового потенціалу органів управління освітою територіальних громад.

3.3.5. Недопущення закриття посеред навчального року закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, особливо у сільській місцевості у новостворених територіальних громадах, пов’язаних із децентралізацією органів влади.

3.4. Міськком Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:

3.4.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.

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

4. Зайнятість

4.1. ***Управління освіти зобов’язується:***

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

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

4.1.3. Забезпечити аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з міськкомом Профспілки одночасно з

підсумками виконання Угоди.

4.1.4. Вживати заходів для недопущення в закладах освіти масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

4.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки, відповідним профспілковим органам:

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

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

4.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах освіти і науки незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти.

4.2.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації, зокрема через власні ресурси.

4.2.5. Передбачати у колективних договорах закладів освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

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

4.2.7. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та

зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають відповідну освіту з предмета викладання та працюють з неповним тижневим навантаженням;

- 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, зокрема з іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам з відповідною освітою за наявності об'єктивних причин та письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.2.8. Застосовувати при оптимізації навчальних закладів та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших навчальних закладах освіти.

4.2.9. Сприяти збереженню обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

4.2. 10. Не допускати звільнення працівників навчальних закладів при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад.

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

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

5.1. ***Управління освіти зобов'язується:***

5.1.1. Сприяти удосконаленню правового механізму атестації педагогічних працівників.

5.1.2. Забезпечити разом з адміністрацією закладів освіти контроль за розробкою у відповідних закладах правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.3. Забезпечити разом з адміністрацією закладів освіти дотримання на місцях:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

5.1.4. Забезпечити контроль за:

- застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
- наданням працівникам галузі щорічних та інших видів відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

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

5.2. Сторони Угоди домовилися, що:

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

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

5.2.3. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в закладах освіти, зокрема в оздоровчих таборах 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.

5.2.4. 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.

5.2.5. Режим виконання організаційної, методичної, наукової роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу, програмами, індивідуальними планами робіт. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними актами можна регулювати виконання зазначених видів робіт як безпосередньо у навчальному закладі освіти, так і за його межами.

5.3.Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки,відповідним профспілковим комітетам:

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

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

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

5.3.4. Забезпечити призначення керівників комунальних закладів загальної середньої освіти за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки – для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше) на підставі рішення конкурсної комісії, до складу якої входять, зокрема представники засновника та відповідної Профспілкової організації, згідно з Положенням про конкурс на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти, затвердженого засновником або уповноваженим ним органом (посадовою особою) та п.4 ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту».

Не допускати припинення безстрокового трудового договору з керівниками комунальних закладів освіти, зокрема у зв’язку зі зміною

засновника.

5.3.5. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування.

5.3.6. Переукладати строкові договори з педагогічними працівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, на максимальний термін 3 роки.

5.3.7. Призначати працівників на посади керівників закладів і установ освіти, що перебувають у державній власності і підпорядковані Міністерству освіти і науки України, шляхом обрання їх за конкурсом та укладання з ними контракту.

5.3.8. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Вважати обов'язковим надання додаткових порівняно з чинним законодавством пільг, гарантій та компенсацій для працівників, з якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

5.3.9. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток № 10).

5.3.10. Встановити та надавати оплачувану відпустку головам виборних органів Профспілки, які працюють на громадських засадах, тривалістю три дні за відпрацьований рік,на умовах колективних договорів

5.3.11.Надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо.

Надавати додаткові відпустки за складність і напруженість у роботі керівним працівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл тривалістю до 18 календарних днів відповідно до норм статті 4 Закону України «Про відпустки» на умовах колективних договорів, угод.

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

5.3.13. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

5.3.14. Сприяти вирішенню питання матеріального заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

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

5.3.16. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників навчальних закладів разом з профкомом закладу.

5.3.17. Погоджувати з профкомами:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;
- внесення змін та доповнень до статутів навчальних закладів з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників.

5.3.18. Вжити додаткових заходів для забезпечення освітніх закладів і установ педагогічними кадрами.

5.3.19.Затверджувати посадові інструкції працівників закладів та установ освіти і науки їх керівниками за погодженням з профспілковими комітетами.

5.4. Міськком Профспілки працівників освіти і науки України вживе заходів щодо:

5.4.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства профспілкових комітетів установ та закладів освіти, проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

5.4.2. Організації громадського контролю за додержанням законодавства про працю в установах та закладах освіти.

5.4.3. Забезпечення співпраці з органами управління освітою з метою попередження порушень норм законодавства.

5.4.4. Здійснення контролю за призначенням заступників керівника, педагогічних та інших працівників закладу загальної середньої освіти на вакантні посади та звільнення їх з посад керівником цього закладу, оголошенням конкурсу на вакантні посади відповідно до чинного законодавства.

5.4.5. Співпраці з Управлінням освіти та виконавчим комітетом Покровської міської ради з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти та звільнення їх працівників.

6. Нормування і оплата праці

6.1. ***Управління освіти зобов'язується:***

6.1.1. Вживати заходів для дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці.

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

6.1.3. Вживати заходів для встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче мінімальної заробітної плати;
- посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії в розмірі трьох мінімальних заробітних плат зі збільшенням його за кожною наступною кваліфікаційною категорією не менше ніж на 10%;

6.1.4. Ініціювати внесення змін до законодавства щодо виключення з розміру мінімальної заробітної плати доплат за класне, керівництво, перевірку зошитів та інших доплат за виконання додаткової педагогічної роботи, надбавок за вислугу років та за престижність педагогічної праці та інших виплат тим працівникам, заробітна плата яких менша від розміру мінімальної заробітної плати.

6.1.5. Внесення пропозицій для:

- удосконалення норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930, щодо поширення кваліфікаційної категорії вчителів на вихователів груп продовженого дня, вихователів навчально-реабілітаційних центрів, спеціальних шкіл закладів загальної середньої, вчителів-предметників на відповідні години навчального навантаження в початкових класах;
- узгодження норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників № 930 від 06.10.2010 з вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників».

6.1.6. Внесення пропозицій для вирішення питання щодо:

- оплати праці вчителів за роботу в класах з кількістю учнів, що перевищують планову наповнюваність;
- підвищення розмірів посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних працівників з числа осіб, які мають освітній рівень бакалавра;

6.1.7. Здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці з обов’язковим погодженням з міськкомом Профспілки працівників освіти і науки України.

6.1.8. Ініціювати внесення змін до Положення про дистанційне навчання щодо порядку виплати працівникам освіти компенсації за використання програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших витрат, пов’язаних з виконанням дистанційної роботи.

6.1.9 Забезпечити можливість надання всім категоріям працівників надбавки за складність та напруженість у роботі не більше ніж 50%, згідно п.4.2 наказу МОН України від 26.05.2005 р. № 557 в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах.

6.1.10 Відповідно до статті 105 КЗпП України працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю

основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата до 50% (в окремих випадках 100%) за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

6.1.11.З метою підвищення престижності педагогічної праці та залучення молодих спеціалістів щомісячно додатково заохочувати цих працівників грошовою допомогою в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах.

6.2. Сторони Угоди домовилися:

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

Згідно ст. 115 КЗпПУ і ст. 24 Закону про оплату праці, враховуючи коливання кількості робочих днів (годин) розмір заробітної плати за першу половину місяця **(**авансу**)** нараховується у розмірі 60% *з округленням до 10 гривень* від посадового окладу (місячної ставки) працівника

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

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

6.2.4. Вживати заходів для:

- удосконалення умов оплати праці працівників галузі, зокрема музичних керівників та інструкторів з фізкультури закладів дошкільної освіти, працівників центрів, спеціалістів управління,бухгалтерії, інженерів з охорони праці та інших працівників з метою підвищення рівня заробітної плати;
- забезпечення реформування умов оплати праці працівників галузі з метою приведення їх до норм законодавства про освіту з урахуванням положень Рекомендацій про положення учителів, викладачів вищої школи, розроблених ЮНЕСКО.

6.2.5. Опрацьовувати в межах визначених законодавством повноважень проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників освіти, науки; направляти відповідні пропозиції до Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України.

6.2.6. Вживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛ-інфікованими дітьми.

6.2.7. Вживати заходів для відновлення та збереження співвідношень в оплаті праці педагогічних працівників, досягнення її розміру до законодавчого встановленого рівня.

6.2.8. Домагатися встановлення надбавки за престижність педагогічної праці у фіксованому розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), шляхом внесення змін 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».

6.2.9.Вживати заходів для реалізації з 1 січня 2022 року постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» та забезпечити її виконання у повному обсязі.

6.2.10. Домагатися виконання постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.2019 р. №1028 «Про виплату допомоги вчителям закладів загальної середньої освіти».

6.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти :

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

6.3.1. При встановленні вчителям, викладачам навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг,

сприяти дотриманню принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах

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

6.3.3. Вживати заходів для забезпечення учителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

6.3.4. 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 типи та кількість навчальних кабінетів закладів загальної середньої освіти , за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 № 1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації з обов’язковим погодженням з профспілковим комітетом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові. Доплату проводити в межах затверджених кошторисних призначень на відповідний рік.

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

.

6.3.6. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, надбавок за високі досягнення у праці, складність, напруженість, за виконання особливо важливої роботи на підставі колективних договорів з використанням на цю мету економію фонду заробітної плати.

6.3.7. 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);
- за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, у розмірі 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

6.3.8. Передбачити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі:

- працівникам дошкільних навчальних закладів за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи;
- працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

6.3.9. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі, або на бажання працівника, надавати йому інший день відпочинку.(ст. 72КЗпП)

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

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

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

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

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

6.3.15. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, та здобувачів освіти, відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги. Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

6.3.16. Сприяти забезпеченню матеріальним стимулюванням працівників, нагороджених відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства освіти і науки України – нагрудними знаками «Відмінник освіти», «Василь Сухомлинський», «За наукові та освітні досягнення», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівникроку», «Вихователь року».

6.3.17. Забезпечувати оплату праці працівників закладів та установ освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, в тому числі під час дистанційної роботи.

6.3.18 . Забезпечити встановлення 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, з оплатою за тарифікацією.

6.3.19. Поширювати 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).

6.3.20. Сприяти забезпеченню підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, основ здоров’я, які не є фахівцями з цих предметів.

6.3.21. 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.

Забезпечення 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».

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

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

6.3.24.Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі. Доплату проводити в межах затверджених кошторисних призначень на відповідний рік.

6.3.25. Забезпечувати педагогічному працівникові за виконання обов’язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва. Доплату проводити в межах затверджених кошторисних призначень на відповідний рік.

6.3.26. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в колективних договорах, угодах.

6.4. Міськком Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:

6.4.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в установах та організаціях галузі освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.

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

6.4.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

6.4.4. Забезпечити систематичний аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, підготовку пропозицій щодо удосконалення цієї роботи.

6.4.5. Інформувати ***Управління освіти*** про випадки порушення законодавства в окремих установах, організаціях для вжиття необхідних заходів.

6.4.6. Інформувати територіальну державну інспекцію праці у Дніпропетровській області стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективними договорами, угодами.

6.4.7. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в організаціях, установах галузі.

6.4.8. Здійснювати контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. ***Управління освіти зобов'язується:***

7.1.1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти і науки вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.12.2017 № 1669 «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників

освітнього процесу в установах і закладах освіти» та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

7.1.2. Щорічно заслуховувати на засіданні колегії управління освіти за участю представників Профспілки питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

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

7.1.4. Забезпечувати виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладів освіти в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.1.5. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці в установах і закладах освіти.

7.1.6. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в закладах, установах освіти на 2021 - 2025 роки та забезпечити контроль за його виконанням.

7.1.7. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників навчальних закладів, установ, організацій і підприємств галузі освіти 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».

7.1.8. Вжити заходів для забезпечення безоплатно періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ освіти, включенням витрат на їх проведення до програми державних гарантій медичного обслуговування населення.

7.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти, виборним профспілковим органам:

7.2.1. Враховувати під час розробки та укладання колективних договорів спільні рекомендації державних органів влади і обкому Профспілки працівників освіти і науки України щодо змісту розділу «Охорона праці».

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

7.2.3. Включати в колективні договори закладів освіти зобов'язання щодо:

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток №8);
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток №12);
- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (додаток №11).
- видачі миючих 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 22 серпня 2020 року № 50 та інших постанов;

7.2.4. Передбачати в кошторисах закладів освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці», включаючи проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

7.2.5. Передбачати в штатних розписах закладів та установ 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.

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

7.2.7. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель .

7.2.8. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

7.2.9. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці до закладів освіти, установ, підприємств, організацій галузі 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».

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

7.3. Сторони Угоди:

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

7.3.2. Забезпечать контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;
- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами в закладах освіти і науки, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти та науки, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.
- за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та здобувачів освіти, відповідно до положень колективних договорів, угод.

7.3.3. Вживають заходів для організації оздоровлення дітей працівників освіти.

7.3.3 Забезпечать ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо

поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та осіб, які навчаються), відповідно до положень колективних договорів.

7.3.4 Організують навчання профспілкового активу, представників профспілки з питань охорони праці щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками установ і закладів галузі вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

7.3.5 Забезпечать участь представників профспілки з питань охорони праці, у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників освітнього процесу.

7.3.6 Сприятимуть здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

7.3.7. Забезпечують комітети Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. ***Управління освіти зобов'язується:***

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним, та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення закладів вищої освіти диплом з відзнакою.

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

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

8.1.5 Забезпечити надання всім категоріям працівників матеріальної допомоги на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах.

8.2. Сторони Угоди домовилися:

8.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 51, 57, 61

Закону України «Про освіту» прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації, оплати праці а також недопущення їх звуження.

8.2.2. 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.

8.2.3. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

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

.

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

.

8.2.5. Сприяти вирішенню питань щодо відновлення виділення регіональними відділеннями Фонду соціального страхування України пільгових путівок освітянам на лікування.

8.2.6. Вживати спільних заходів для впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти.

8.2.7.Вживати заходів для відновлення та реалізації прав педагогічних працівників на пенсію за вислугу років відповідно до вимог статті 57 Закону України «Про освіту», осучаснення раніше призначених пенсій.

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

8.2.9. Організовувати проведення галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти, використовуючи спортивні бази та спортивні споруди закладів освіти.

8.2.10. Сприяти залученню освітянських та учнівських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

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

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

8.2.13. Вживати заходів для спрощення процедур закупівлі закладами освіти засобів захисту від можливого інфікування гострою респіраторною хворобою COVID-19 та її наслідками під час навчального процесу.

8.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти :

8.3.1. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків
- допомогу на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу.
- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;
- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

8.3.2. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи непедагогічних ,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.

8.3.3. 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, викладачів,інших педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

8.3.4. Вживати заходів, спрямованих на виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників.

8.3.5. Відраховувати профспілковим організаціям відповідно до ст. 250 Кодексу законів про працю України та ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці

.

8.3.6. При укладенні колективних договорів Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.3.7. Встановити доплати медичним працівникам закладів та установ освіти в розмірі 20% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 03лютого 2021р. № 67«Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти»

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

8.4. Міськком Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:

8.4.1. Вжити заходів для активізації діяльності профспілкових комітетів з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Угодою.

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1. Сторони Угоди з метою подальшого розвитку соціального партнерства домовилися про наступне:

9.1.1. В межах повноважень вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Федерації профспілок України до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

9.1.2.Сприяти:

- укладенню колективних договорів в усіх закладах освіти, на які поширюється дія Угоди;
- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проектів колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої угод;
- укладенню галузевих угод на територіальному рівні.

9.1.3.Представники управління освіти, керівники закладів освіти на запрошення профспілкових органів братимуть участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників .

9.2. ***Управління освіти ,керівники закладів освіти*** :

9.2.1. Забезпечать відповідне погодження з виборними органами Профспілки нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників та осіб, які навчаються), у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2. Надаватимуть відповідним комітетам Профспілки інформацію щодо стану фінансування закладів, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати , реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

9.2.3. Сприятимуть профспілковим органам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів, фінансуванні відповідних заходів.

9.2.4. Управління освіти, міськком Профспілки працівників освіти і науки України спрямовуватимуть діяльність органів управління освітою, керівників закладів освіти, комітетів Профспілки на виконання зобов'язань за цією Угодою.

.

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

10.1. ***Управління освіти зобов'язується:***

10.1.1. Забезпечувати в закладах освіти, права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційних ланок, відповідно до Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.

10.1.2. Не допускати втручання керівників закладів установ і організацій освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.3. Вводити до складу колегій, атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників Профспілки;

10.1.4. Утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки;

10.1.5.Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти, органів виконавчої влади, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин;

10.1.6.Не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

10.1.7. Забезпечувати в закладах освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні

рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам .

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

10.1.9. Вивчити можливість включення в програму курсу «Людина і суспільство» тем профспілкових уроків для старшокласників.

10.1.8. Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковим комітетам (за необхідністю) приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, зв'язком (в т. ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

.

10.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти:

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

Інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність в закладі (установі) первинної профспілкової організації та її роботу.

10.2.2. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на штатних профспілкових працівників згідно з колективними договорами.

10.2.3. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах.

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

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

10.2.6. Сторони Угоди не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітньої законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників та здобувачів освіти тощо.

10.2.7. Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковим комітетам освіти, територіальним та іншим організаціям Профспілок приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв’язком (в т. ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією

10.3. Міськком Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:

10.3.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її виборних органів щодо захисту членів профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів профспілки.

10.3.2. Своєчасно доводити до відома профспілкових комітетів закладів і установ освіти зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки .

10.3.3. Спрямовувати роботу профспілкових комітетів закладів і установ освіти на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, за додержанням в закладах та установах освіти і науки трудового законодавства.

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

10.3.5. Посилити особисту відповідальність керівників виборних профспілкових органів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

10.3.6. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником

установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

10.3.7. Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання виборними профспілковими органами переговорів щодо укладення угод, колективних договорів.

10.3.8. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку тощо;
- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;
- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

10.3.9. Узагальнювати та поширювати практику роботи профспілкових органів щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

10.3.10.Налагодити співпрацю профспілкових органів з територіальною державною інспекцією праці у Дніпропетровській області державною інспекцією праці у Дніпропетровській області з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

10.3.11. Сприяти поширенню практики представлення виборними органами Профспілки інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

10.3.12. Інформувати департамент освіти і науки облдержадміністрації про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладах освіти з метою вжиття відповідних заходів.

10.3.13. Забезпечити попереднє інформування управління освіти перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

11. Контроль за виконанням Угоди та відповідальності сторін

11.1. Контроль за виконанням Угоди здійснюється спільною комісією Сторін у складі:

Матвєєва О.О., Медведєва Л.В., Мякотіна Л.С., Тиква А. А. – від управління освіти;

Венцель І. М., Андрусенко Ю.І., БіднюкЛ.М.,Захарова А.М. – від міськкому Профспілки..

11.2 Сторони забезпечують контроль за виконанням цієї угоди, колективних договорів і угод на місцях. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання Угоди, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

11.3. Угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Начальник управління освіти виконавчого комітету Покровської міської ради	Голова міського комітету Профспілки працівників освіти
	І.М.Венцель
Матвєєва О.О.	

Додаток №1

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025роки

Схема

тарифних розрядів посад педагогічних працівників (Наказ МОНУ

від26.09.2005 №557,у редакції наказу МОНУ від 20 січня 2017 року № 81)

Найменування посад	Тарифні розряди
Вчителі всіх спеціальностей, викладачі, вихователі, логопеди, завідувачі логопедичних пунктів, методисти, педагоги-організатори, соціальні педагоги, практичні психологи: вищої категорії	14
першої категорії	13
другої категорії	12
без категорії	10-11
Завідувачі Вихователі-методисти, вихователі, учителі-логопеди, учителі-дефектологи, практичні психологи, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень магістра, спеціаліста, бакалавра або молодшого спеціаліста (до введення в дію Закону України «Про освіту» - вищу або середню спеціальну освіту)*: вищої категорії	14-16 14
першої категорії	13
другої категорії	12
без категорії**	10-11
Музичні керівники, художні керівники, інструктори з фізкультури, праці, слухових кабінетів, які мають освітньо-кваліфікаційний рівень магістра, спеціаліста, бакалавра або молодшого спеціаліста (до введення в дію Закону України «Про освіту» - вищу або середню спеціальну освіту)***: вищої категорії	12
першої категорії	11
другої категорії	10

без категорії	9

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету
Профспілки працівників освіти

І.М.Венцель

Додаток №2

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 - роки

Посадові оклади (ставки заробітної плати)
управління освіти виконавчого комітету Покровської міської ради

Код відповідно до Класифікатора професій ДК003:2010	Назва посади за кодом	Тарифні розряди за єдиною тарифною сіткою	
	Керівники		
1210.1	Директор(начальник) управління освіти	Оклад згідно Постанови КМУ №268 від 09.03.2006р.та Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 2493-III від 07.06.2011р.	
1229.1	Заступник директора (начальника) управління освіти	На 3% нижче окладу начальника,або згідно розпорядження міського голови	
1231	Головний бухгалтер	10	
1231	Заступник головного бухгалтера	На 5% нижче окладу головного бухгалтера	
1221.2	Головний спеціаліст	10	
1210.1	**Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти (об'єднання)**	15-17	
1229.7	Керівник(директор) Інклюзивно-ресурсного центру	15-17	
1210.1	**Керівник(директор) закладу позашкільної освіти**	12-16	

1210.1	**Керівник(директор) закладу спеціалізованої освіти (ДЮСШ)**	12-16	
1229.4	**Керівник(директор) закладу дошкільної освіти**	12-16	
1210.1	Керівник(директор)центру професійного розвитку педагогічних працівників	15	
1210.1	Заступник директора з навчально-вихов.роботи	На 5-15% нижче окладу директора	
1210.1	Заступник директора з виховної роботи	На 5-15% нижче окладу директора	
1210.1	Заступник директора з начально-тренувальної роботи	На 5-15% нижче окладу директора	
1210.1	Заступник директора з господарської роботи	На 15% менше окладу директора	
1210.1	Заступник директора з адміністративно - господарчої роботи	На 15% менше окладу директора	
1239	Завідувач господарством	7-8	
1229.6	Керівник гуртка	10-12	
	Професіонали		
2351.2	Методист	10-14	
2351.2	Консультант центру професійного розвитку педагогічних працівників	14	
2351.2	Психолог центру професійного розвитку педагогічних працівників	14	
2340	**Фахівець(консультант) інклюзивно-ресурсного центру**		
2320	**Вчитель закладу середньої освіти**	10-14	
2331	**Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти**	10-14	
2332	**Вихователь закладу дошкільної освіти**	10-14	
2340	Вчитель-дефектолог	10-14	
2340	Вчитель- дефектолог (тифлопедагог)	10-14	

2340	Вчитель спеціальної освіти(дефектолог)	10-14	
2340	Вчитель-реабілітолог	10-14	
2340	Вчитель-логопед	10-14	
2340	Вихователь спеціальної освіти	10-14	
2332	Вихователь **закладу дошкільної освіти**	10-14	
2340	Соціальний педагог	10-14	
2453.2	Акомпоніатор	10-12	
2432.2	Бібліотекар	8-12	
1229.6	Завідувач бібліотеки	8-12	
2144.2	Інженер-електронік	7-10	
2132.2	Інженер-програміст	7-10	
2351.2	Вихователь-методист	10-14	
2359.2	Методист(Завідувач філії) закладу позашкільної освіти	10-14	
2359.2	Педагог-організатор	10-14	
2445.2	Практичний психолог	10-14	
2455.2	Керівник музичний	9-12	
2221.2	Лікар	10-13	
2221.2	Лікар-педіатр	10-13	
2221.2	Лікар-офтальмолог	10-13	
2419.3	Провідний спеціаліст	10	
2419.3	Спеціаліст	7-9	
2421.2	Юрист	7-10	
2149.2	Старший інженер	7-9	
2143.2	Інженер-енергетик	7-9	
2142.2	Інженер-будівельник	7-9	
2419.3	Провідний спеціаліст-юрисконсульт	7-10	
2132.2	Програміст	7-10	
Фахівці			
3231	Сестра медична з фізіотерапії	6-9	
3231	Сестра медична з масажу	6-9	
3231	Сестра медична з лікувальної фізкультури	6-9	

3231	Сестра медична з дієтичного харчування	6-9	
3231	Сестра медична ортоптистка	6-9	
3231	Сестра медична старша	6-9	
3231	Сестра медична	6-9	
3475	Інструктор з фізичної культури	9-12	
3330	**Асистент вихователя закладу дошкільної освіти**	10-12	
3330	Асистент вчителя закладу загальної освіти з інклюзивним та інтегрованим навчанням	10-12	
3340	Лаборант	4-5	
3475	Тренер-викладач з виду спорту	10-14	
3422	Експедитор	4-5	
Технічні службовці			
4112	Оператор комп'ютерного набору	4	
4115	Секретар-друкарка	4-5	
4121	Калькулятор	4-5	
4190	Освітлювач	1-3	
Працівники сфери торгівлі та послуг			
5131	Помічник вихователя	5-6	
5122	Кухар	3-6	
5122	Шеф-кухар	5-6	
Кваліфіковані робітники з інструментом			
7129	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будівель	2-5	
7435	Костюмер	2	
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин			
8162	Оператор газової котельні	2-5	
8290	Машиніст сцени	1-3	
8322	Водій автотранспортних засобів	2-5	
8322	Водій шкільного автобуса	2-5	
8264	Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни)	2	

Найпростіші професії			
9322	Підсобний робітник	1	
9322	Підсобний робітник кухні	1	
9411	Комірник	1-2	
	Кастелянка	1-2	
9132	Прибиральник службових приміщень	1-2	
9141	Опалювач(сезоний)	1	
9152	Сторож	1-2	
9162	Двірник	1	
9152	Гардеробник(сезоний)	1	
9333	Вантажник	1	

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету
Профспілки працівників
освіти

І.М.Венцель

Додаток № 3

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників установ і закладів освіти за підсумками роботи та надання їм матеріальної допомоги

1.Загальні положення

Згідно з діючою Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти (затверджена наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993р. №102) установам і закладам надано право передбачати у кошторисах витрати на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, а також стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства у розмірах не менше 2-х відсотків планового фонду заробітної плати. Крім того, на преміювання працівників спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка склалася протягом року.

Розмір економії по заробітній платі визначається бухгалтерією як різниця між плановою сумою асигнувань на заробітну плату (з урахуванням змін , проведених в установленому порядку) і сумою фактичних витрат.

Преміювання працівників здійснюється у відповідності до положення про преміювання, яке затверджується керівником закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти і погоджується з комітетом профспілки.

Премії, які виплачуються працівникам, максимальними розмірами не обмежуються.

Розміри премій встановлюються кожному конкретному працівнику за погодженням з профспілковим комітетом закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти.

Розміри премій визначаються з урахуванням доплат і надбавок, перелічених у додатку №8 діючої інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

Преміювання працівників закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти здійснюється наказом керівника за поданням голови профспілкового комітету.

Суми виплачених премій підлягають оподаткуванню у відповідності до діючого законодавства і враховуються при визначенні середнього заробітку для виплати відпускних, призначення пенсій, забезпечення допомогою у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю, та інших виплатах.

Матеріальна допомога, що надається один раз протягом календарного року в межах прожиткового мінімуму, не включається до сукупного оподатковуваного доходу.

Преміювання працівників підприємства здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати праці за підсумками роботи за місяць.

В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних, святкових, професійних, міських дат працівникам може бути виплачена одноразова премія в межах фонду оплати праці.

2.Порядок, показники і умови преміювання

Керівник закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти має право преміювати працівників що перебувають у штаті даного закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти у межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти на оплату праці.

При преміюванні забезпечується зв'язок виплат премії з результатами праці кожного окремого працівника, а також враховуються конкретні показники діяльності закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти.

Розмір виплати премії кожному працівнику встановлюється в залежності від особистого внеску у підсумки діяльності закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти. Розмір премії не обмежується.

Премія нараховується за фактично відпрацьований час у відсотках на посадовий оклад або місячну заробітну плату з урахуванням існуючих доплат, передбачених Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

Працівники закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення у роботі, за порушення трудової дисципліни, санітарно-гігієнічного стану, техніки безпеки.

Питання преміювання працівників за підсумками діяльності роботи закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти розглядається щомісячно, щокварталу у відповідності до подання, яке надійшло від профспілкового комітету. Конкретні розміри виплат затверджуються керівником закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти.

При нагородженні грошовими преміями враховуються:

-забезпечення реалізації державної освітньої політики в навчально-виховному процесі;

- організація навчально-виховного процесу, якість і ефективність роботи трудового колективу, дотримання вимог охорони праці і дитинства;
- стан трудової дисципліни і дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- дотримання санітарно-гігієнічних вимог;
- ініціатива, що сприяє зміцненню матеріально-технічної бази, одержання додаткових доходів від госпрозрахункової діяльності;
- створення сприятливих умов праці й побуту для працівників закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти;
- своєчасне і якісне складання звітності, відсутність фінансових порушень, ефективне використання кошторису витрат;
- інноваційні процеси закладу освіти, структурного підрозділу управління освіти пріоритетні напрямки в їх розвитку;
- нормативно-правове забезпечення інновацій в закладах освіти, структурних підрозділах управління освіти;
- створення науково-методичної і матеріально-технічної бази для організації та здійснення навчально-виховного процесу;
- дотримання чинного законодавства, використання засобів щодо вдосконалення управління, зміцнення договірної і трудової дисципліни.

Причини повного або часткового позбавлення премії:

- несвоєчасне подання начально-методичної і планової документації;
- невиконання плану роботи, змісту навчальних планів і програм без поважних причин;
- невиконання правомірних вказівок керівника і його заступників;
- порушення техніки безпеки;
- незадовільне утримання приміщень харчоблоків, порушення санітарного стану;
- відсутність ініціативи й творчості;

- несвоєчасне подання звітних та інших матеріалів до вищестоящих органів управління

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету
Профспілки працівників освіти

І.М.Венцель

Додаток №4

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

Підвищення
посадових окладів (ставок заробітної плати)для працівників закладів освіти у співвідношенні до тарифної ставки

Найменування підвищення	Відсоток посадового окладу (ставки заробітної плати)	Примітки
За звання "Вчитель-методист", "Викладач-методист"	15%	Додаток №1 постанови Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2007 р. N 643; п.24.г. Інструкції №102 Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
за звання "Старший вчитель", "Старшийвикладач"*, "Вихователь-методист", "Педагог-організатор-методист", "Старший вожатий-методист", "Практичний психолог-методист", "Керівникгуртка-методист", "Старший вихователь"	10%	Додаток №1 постанови Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2007 р. N 643; п.24.д. Інструкції №102 Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Керівні та педагогічні працівники ліцею	10%	Додаток №1 постанови Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2007 р. N 643; п.28.б. Інструкції №102 Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Посадові оклади керівних працівників, діяльність яких безпосередньо пов'язана з навчально-виховним процесом у закладах дошкільної освіти для	20%	П.29. Інструкції №102 Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти

дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку чи тривалого лікування		
Педагогічним працівникам та помічникам у закладах дошкільної освіти(групах) для дітей, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку	20%	П.28.в. Інструкції №102 Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Керівним працівникам, діяльність яких безпосередньо пов'язана з навчально-виховним процесом, педагогічним працівникам та помічникам вихователів закладів освіти (або за наявності в них груп) для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку	25%	Додаток №1 постанови Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2007 р. N 643; п.29. Інструкції №102 Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Керівникам шкіл та їх заступникам з навчальної роботи, в обов'язки яких входить керівництво групами продовженого дня (за наявності в закладі не менше двох таких груп)	5%	Додаток №1 постанови Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2007 р. N 643; п.35. Інструкції №102 Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
Завідувачам закладів дошкільної освіти з середньомісячною кількістю дітей понад 60, за кожні наступні 60 дітей	3%	Додаток №1 постанови Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2007 р. N 643
Директори, консультанти, психологи центрів професійного розвитку педагогічних	10% ставки заробітної плати викладача вищої категорії	Постанова КМУ від 29 липня 2020 р. № 672 «Деякі питання професійного розвитку педагогічних працівників»

посадові оклади (ставки заробітної плати) педагогічних працівників, оплата праці яких здійснюється за рахунок освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам	10%	Постанова КМУ від 11 січня 2018 р. № 22 «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників»
посадові оклади (ставки заробітної плати) педагогічних працівників, оплата праці яких здійснюється за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів	10%	Постанова КМУ від 10 липня 2019 р. № 695«Про внесення зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 11 січня 2018 р. № 22»

Начальник управління освіти виконавчого комітету Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету Профспілки працівниківосвіти

І.М.Венцель

Додаток №5

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

Додаткова оплата
за окремі види педагогічної діяльності у співвідношенні
до тарифної ставки

Найменування доплат	Відсоток посадового окладу (ставки заробітної плати)	Примітки
За завідування навчальними кабінетами	10-13%	Абзац перший п.41 Інструкції №102, за погодженням з профспілковим комітетом (в межах фонду оплати праці)
За завідування спортивним залом	10%	Абзац п’ятий п.41 Інструкції №102
За завідування майстернями закладів позашкільної освіти	15-20%	Абзац другий п.50 Інструкції №102, за погодженням з профспілковим комітетом
За завідування навчальними кабінетами закладів позашкільної освіти	10-15%	Абзац третій п.50 Інструкції №102, за погодженням з профспілковим комітетом
Учителям та іншимпедагогічнимпрацівникам, якіпроводятьнавчальнізаняття з трудового	15-20%	Абзац перший п.44 Інструкції №102, за погодженням з

навчання, за завідування кожною майстернею у закладах освіти		профспілковим комітетом
Педагогічнимпрацівникам за проведенняпозакласноїроботи з фізичноговихованняучнів у закладах освіти	Від 10 до 19 класів – 10%; від 20 до 29 класів – 20%; 30 і більше класів – 30-40%	Абзац перший п.45 Інструкції №102
Вчителям, викладачам та іншим працівникам на яких покладається обслуговування електронно-обчислювальної техніки	5-10%	Абзац другий п.41 Інструкції №102, за погодженням з профспілковим комітетом
Вчителям закладів освіти за класне керівництво	I-IVкласи – 20%; V-XIкласи – 25%	Абзац перший-третій п.36 Інструкції №102
Вчителям I-IV класів закладів освіти за перевірку зошитів учнів	15%	Абзац перший п.37 ІнструкціїІ№102 (ця доплата провадитьсяосновном у вчителюнезалежновід навантаження)
Вчителям V-XI за перевірку письмових робіт	З мов та літератури – 20%; математики – 15%;іноземної мови – 10%	Абзац перший-третій п.37 Інструкції №102
Педагогічним працівникам відповідно до постанови КМУ від 14.06.2000р. №963 (за престижність праці)	До 30%	Постанова КМУ від 23.03.2011р. №373
Надбавка педагогічним працівникам за вислугу років	Понад 3 роки – 10%; Понад 10 років – 20%; Понад 20 років – 30%	Постанова КМУ від 31.01.2001р. №78 (зі змінами)
Працівникам, які ведуть бібліотечну роботу з книжковим фондом	10%	Абзац перший п.58 ІнструкціїІ№102
За завідування бібліотекою	5-15%	Абзац другий п.58 ІнструкціїІ№102, за погодженням з профспілковим комітетом

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету
Профспілки працівників освіти

І .М.Венцель

Додаток №6

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

Перелік посад працівників, яким встановлюються надбавки

Посада	Розмір надбавки	Примітки
Керівник(директор)	До 50%	П.4.2. наказу МОН України від 26.05.2005р. №557 (за складність напруженість у роботі)*
Заступик директора	До 50%	
Методист	До 50%	
Консультант	До 50%	
Психолог	До 50%	
Головний бухгалтер	До 50%	
Заступник головного бухгалтера	До 50%	

Головний спеціаліст	До 50%	
Юрист	До 50%	
Провідний спеціаліст	До 50%	
Спеціаліст	До 50%	
Старший інженер	До 50%	
Інженер-будівельник	До50%	
Інженер-енергетик	До 50%	
Експедитор	До 50%	
Калькулятор	До 50%	
Завідувач господарством	До 50%	
Сестра медична	До 7 %	
Водій автотранспортних засобів	До 50%	
Опалювач	До 12%	
Робітник по обслуговуванню електромереж	До 50%	
Кухар	До 35%	
Підсобний робітник	15%	
Сторож	40%	П.4.3.б. наказу МОН України від 26.05.2005р. №557 (за кожну нічн годину роботи з 22.00 до 06.00)
Прибиральник службових приміщень	10%	П.4.3.г. наказу МОН України від 26.05.2005р. №557 (за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів).
Водій автотранспортних засобів	II клас – 10%, I клас – 25%	П.4.4. наказу МОН України від 26.05.2005р. №557 (за класність)

	Працівникам за спортивні звання	«Заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» - 20%; «майстер спорту міжнародного класу» - 15%; «майстер спорту» - 10%	І.4.2.в. наказу МОН України від 26.05.2005р. №557
	Бібліотекарям (надбавка за особливі умови роботи працівників бібліотек)	До 50%	Постанова КМУ від 30.09.2009 р №1073

* У зв'язку з виробничою необхідністю може встановлюватися іншим працівникам управління освіти

Начальник управління освіти виконавчого комітету Покровської міської ради

Матвєєва О.О

Голова міського комітету Профспілки працівників освіти

І .М.Венцель

Додаток № 7

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

ПОЛОЖЕННЯ

про виплату грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків

1. Загальні положення.

1.1. Це положення розроблено відповідно до вимог постанов Кабінету Міністрів України від 05.06.2000р. №898, та від 31.01.2001р. №78.

1.2. Керівник установи, закладу освіти спільно з профспілковим комітетом має право надавати щорічну грошову винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання

службових обов’язків педагогічним працівникам, що перебувають у штаті установи, закладу освіти (за винятком сумісників) у межах фонду заробітної плати, та коштів, передбачених за статтею 57 Закону України «Про освіту».

1.3. При визначенні винагороди повинен бути забезпечений зв'язок цієї виплати з результатами праці кожного окремого педагогічного працівника.

1.4. Керівник установи, закладу освіти має право зменшити розмір, або позбавити педагогічного працівника даної винагороди повністю, або частково при наявності серйозних виробничих упущень чи недоліків. У той же час він має право заохочувати педагогічних працівників за особливі досягнення чи успіхи, які сприяли підвищенню ефективності навчально-виховного процесу закладу.

1.5. Розмір даної винагороди для кожного окремого педагогічного працівника не може перевищувати протягом календарного року місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень. Середня заробітна плата та тижневе навантаження у даному випадку до уваги не береться.

1.6. Винагорода керівнику закладу освіти встановлюється начальником управління освіти за погодженням з міським комітетом Профспілки працівників освіти.

1.7. Конкретні розміри даної виплати встановлюються в залежності від особистого внеску кожного педагогічного працівника в підсумки діяльності установи, закладу освіти в межах фонду заробітної плати. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам видається на підставі наказу керівника навчального закладу чи методичної установи, а керівникам - за погодженням з організацією вищого рівня.

1.8. Щорічна грошова винагорода керівникам навчальних закладів чи методичних установ, які працюють на умовах контракту, надається незалежно від умов, визначених у контракті.

2. Показники і умови виплати винагороди.

2.1. Щорічна грошова винагорода нараховується за фактично відпрацьований час на посадовий оклад, або ставку заробітної плати з урахуванням доплат, які впливають на підвищення розміру ставки заробітної плати згідно з п.34 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

2.2. Розмір винагороди обмежується розміром одного посадового окладу, або однієї ставки заробітної плати.

2.3. Педагогічні працівники управління освіти або закладів освіти можуть бути позбавлені одноразової винагороди повністю або частково за упущення в роботі, за відсутність творчості та ініціативи, за невиконання навчальних планів і програм, за неякісну підготовку до уроків, за відсутність результативності у засвоєнні учнями навчального матеріалу, за низький рівень виконавчої дисципліни.

3. Порядок виплати щорічної грошової винагороди.

Цей порядок поширюється на педагогічних працівників управління освіти, закладів освіти крім тих, які працюють в них за сумісництвом або на умовах погодинної оплати.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків за умови досягнення ними успіхів у навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської молоді.

Враховується також якість і повнота обсягу виконуваних посадових обов'язків, запровадження у навчально-виховному процесі найбільш ефективних форм і методів роботи, узагальнення передового педагогічного досвіду, участь у діяльності професійних педагогічних об'єднань, впровадження досвіду провідних педагогів. Зміцнення навчально-матеріальної бази, робота за батьками з питань навчання та виховання дітей, зниження захворюваності та травматизму серед дошкільників та школярів.

Грошова винагорода виплачується при відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни та здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу освіти чи інформаційно-методичного центру на оплату праці.

Щорічна грошова винагорода керівникам закладів освіти чи інформаційно-методичного центру, які працюють на умовах контракту надається незалежно від умов, визначених у контракті.

Дане положення може включати себе також додаткові критерії, крім визначених вище цього Порядку з урахуванням специфіки навчального закладу чи інформаційно-методичного центру.

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету
Профспілки працівників освіти

І .М.Венцель

Додаток №8

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

Перелік

посад працівників, яким встановлюється додаткова оплата за несприятливі умови праці (за результатами атестації робочих місць)

1)(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій, і посад, зайнятість працівників в яких дає право на

щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997р. №1290, Додатку №9 наказу Міністерства освіти України «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» від 15.04.1993р. №102, наказу управління освіти)

Посада	Відсоток посадового окладу (ставки заробітної плати)
Шеф-кухар	12%
Кухар	12%
Підсобний робітник	12%
Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни)	12%

1)(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 №1298 (1298-2002-п « Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ,закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (зі змінами) та Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення,затверджених наказом МОЗ «308/519 від 05.10.2005 « Про впорядкування умов праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення»(пп2.4.5),наказу управління освіти)

Посада	Відсоток посадового окладу (ставки заробітної плати)	Примітка
Сестра медична з фізіотерапії	15%	
Сестра медична з лікувальної фізкультури	15%	
Сестра медична ортоптистка	15%	
Сестра медична старша	15%	У закладах дошкільної освіти , які організують проведення лікувально-профілактичних заходів та відновлювального лікування підвищення посадових окладів здійснюється тільки за години роботи в групах з дітьми, які потребують корекції психічного і фізичного розвитку)
Медичним працівникам закладів освіти	20%	Згідно постанови КМУ від 03 лютого 2021р. № 67«Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти»

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради
Матвєєва О.О.

Голова міського комітету
Профспілки працівників освіти

І .М.Венцель

Додаток №9

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

Тривалість щорічної основної відпустки
працівників закладів управління освіти

(відповідно до Закону України від 15.11.1996р. №504/96-ВР «Про відпустки» із змінами та доповненнями та постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14.04.1997р. №346)

Посада	Кількість календарних днів відпустки	Примітки
Заклади дошкільної освіти		
Керівник(директор) закладу дошкільної освіти	42	
Вихователь-методист	42	
Вихователь закладу дошкільної освіти	56	
Інструктор з фізкультури	42	
Керівник музичний	42	
Практичний психолог	42	
Помічник вихователя	28	
Лікар	24	
Лікар-педіатр	24	
Лікар-офтальмолог	24	
Сестра медична старша	24	
Сестра медична з фізіотерапії	24	
Сестра медична з лікувальної фізкультури	24	
Сестра медична ортоптистка	24	
Сестра медична з дієтичного харчування	24	
Заклади дошкільної освітив яких створені групи для дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку		
Керівник(директор) закладу дошкільної освіти	56	Щорічна основна відпустка зазначеної

Вихователь-методист	56	тривалості надається відповідній категорії працівників ДНЗ загального типу, якщо вони обслуговують групи, в яких не менш як 50% дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цих закладах укомплектовано не менш як 50% таких груп.
Інструктор з фізкультури	56	
Практичний психолог	56	
Вихователь	56	Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається вихователям, які працюють повний робочий день з групами дітей, які потребують корекції психічного і фізичного розвитку, у дошкільних закладах загального типу.
Керівник гуртка	56	
Вчитель-дефектолог	56	
Вчитель-логопед	56	
Вчитель-реабілітолог	56	
Заклади освіти		
Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти (об'єднання)	56	

Заступник директора закладу освіти з навчальної, навчально-виховної роботи	56	
Заступник директора з навчально-виробничої роботи	56	
Заступник директора з господарської роботи	24	
Завідувач господарством	24	
Практичний психолог	56	
Соціальний педагог	56	
Педагог-організатор	56	
Вихователь	56	
Вчителі (всіх спеціальностей)	56	
Сестра медична	24	
Керівник гуртка	56	
Заклади позашкільної освіти		
Керівник(директор) закладу позашкільної освіти	42	
Керівник(директор) закладу спеціалізованої освіти (ДЮСШ)	24	
Заступник директора (з навчальної, навчально-виховної, методичної, виховної, навчально-методичної роботи)	42	
Заступник директора з навчально-тренувальної роботи	24	
Методист	42	
Керівник гуртка, студії, секції	42	

Тренер-викладач	24	
Акомпоніатор	42	
Керівний персонал управління освіти		
Керівник(начальник) управління освіти	30	
Заступник начальника управління	30	
Керівник(директор)центру професійного розвитку педагогічних працівників	42	
Головний спеціаліст	24	
Керівник (директор) Інклюзивно-ресурсного центру	56	
Консультант центру професійного розвитку педагогічних працівників	42	
Психолог центру професійного розвитку педагогічних працівників	42	
Лікар-психіатр	24	
Методист	42	
Головний бухгалтер	24	
Заступник головного бухгалтера	24	
Спеціалісти		
Провідний спеціаліст	24	
Програміст	24	
Спеціаліст	24	
Юрист	24	
Старший інженер	24	
Інженер-енергетик	24	
Інженер-будівельник	24	
Завідувач господарством	24	

Завідувач бібліотеки	24	
Бібліотекар	24	
Молодший обслуговуючий персонал		
Кухар	24	
Калькулятор	24	
Експедитор	24	
Секретар-друкарка	24	
Оператор комп'ютерного набору	24	
Підсобний робітник	24	
Комірник	24	
Кастелянка	24	
Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни)	24	
Оператор газової котельні	24	
Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будівель	24	
Прибиральник службових приміщень	24	
Сторож	24	
Двірник	24	
Гардеробник	24	
Опалювач	24	
Костюмер	24	
Освітлювач	24	
Машиніст сцени	24	
Водій автотранспортних засобів	24	
Вантажник	24	
Робітник	24	

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Голова міського комітету
Профспілки працівників освіти

І.М.Венцель

Матвєєва О.О.

Додаток №10

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

Перелік

посад працівників з ненормованим робочим днем,

яким надається додаткова відпустка

(відповідно до ст. 8 Закону України «Про відпустки»)

Посада	Максимальна кількість календарних днів додаткової відпустки
Головний спеціаліст	7
Методист	7
Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти (об'єднання)	3
Керівник(директор) закладу дошкільної освіти	7 (3)
Керівник (директор) Інклюзивно-ресурсного центру	3
Керівник(директор)центру професійного розвитку педагогічних працівників	7
Консультант центру професійного розвитку педагогічних працівників	7
Психолог центру професійного розвитку педагогічних працівників	7

Керівник(директор) закладу позашкільної освіти	7
Керівник(директор) закладу спеціалізованої освіти (ДЮСШ	7
Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної) навчально-виробничої роботи	3
Заступник директора з навчально-тренувальної роботи	7
Завідувач господарством	7
Заступник директора з адміністративно-господарчої роботи	7
Головний бухгалтер	7
Заступник головного бухгалтера	7
Провідний спеціаліст	7
Спеціаліст	7
Юрист	7
Старший інженер	7
Інженер-енергетик	7
Інженер-будівельник	7
Бібліотекар,завідувач бібліотеки	7
Кухар	7
Шеф -кухар	7
Водій, що обслуговує транспортний засіб начальника управління	7
Секретар-друкарка	7
Експедитор	7
Калькулятор	7

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету
Профспілки працівників освіти

І .М.Венцель

Додаток №11

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025роки

Перелік посад
працівників, яким надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці

(відповідно до ст.8 Закону України «Про відпустки», постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій, і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997р. №1290,)

У розрахунок часу, що дає право працівнику на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах із шкідливими і важкими умовами праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій і посад.

	Посада	Кількість календарних днів додаткової відпустки
	Лікар	7
	Лікар-педіатр	7
	Лікар-офтальмолог	7
	Лікар-психіатр	7
	Сестра медична старша	7

	Сестра медична з фізіотерапії	7
	Сестра медична з лікувальної фізкультури	7
	Сестра медична з дієтичного харчування	7
	Сестра медична ортоптистка	7
	Сестра медична	7
	Оператор комп’ютерного набору	7
	Тренер-викладач	18
	Програміст	7

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету Профспілки
працівників освіти

І .М. Венцель

Додаток №12

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

Перелік

посад працівників зі шкідливими і важкими умовами праці,

яким надається додаткова відпустка

(відповідно до ст.7 Закону України «Про відпустки», постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій, і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997р. №1290, Додатку №9 наказу Міністерства освіти України «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» від 15.04.1993р. №102, наказу управління освіти)

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими й важкими умовами праці надається пропорційно фактично відпрацьованому часу. У розрахунок часу, що дає право працівнику на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах із шкідливими й важкими умовами праці не менше половини тривалості робочого дня, установленого для працівників цих виробництв, цехів, професій і посад.

	Посада	Кількість календарних днів додаткової відпустки
	Кухар	4
	Шеф -кухар	4
	Підсобний робітник	4
	Машиніст із прання та ремонту спецодягу (білизни)	4

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету
Профспілки працівників освіти

І .М.Венцель

Додаток №13

до Територіальної угоди між управлінням освіти виконавчого комітету Покровської міської ради і міським комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2021 -2025 роки

Правила

внутрішнього трудового розпорядку працівників закладів освіти

І.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Відповідно до Конституції України громадяни України мають право на працю, тобто на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості і не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб.

В навчальному закладі трудова дисципліна ґрунтується свідомому виконанні працівниками своїх трудових обов’язків і є необхідною умовою організації ефективної праці і навчального процесу.

Трудова дисципліна забезпечується методами переконання та заохочення до сумлінної праці. До порушників дисципліни застосовуються заходи дисциплінарного та громадського впливу.

2. Ці правила поширюються на державні навчально-виховні заклади України всіх рівнів: дошкільні виховні заклади; середні загальноосвітні навчально-виховні заклади; професійні навчально-виховні заклади; навчальні заклади підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; позашкільні навчально-виховні заклади.

3. Метою цих Правил є визначення обов'язків педагогічних та інших працівників закладів освіти, передбачених нормами, які встановлюють внутрішній розпорядок в навчальних закладах. Зазначені норми закріплені в Типових правилах внутрішнього розпорядку, у відповідності з якими трудові колективи закладів освіти затверджують за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету свої правила внутрішнього розпорядку.

4. Усі питання, пов'язані із застосуванням правил внутрішнього розпорядку, розв'язує керівник закладу освіти в межах наданих йому повноважень, а у випадках, передбачених діючим законодавством і правилами внутрішнього розпорядку, спільно або за погодженням з профспілковим комітетом.

II. ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ І ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

5. Громадяни України вільно обирають види діяльності, не заборонені законодавством, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей.

Працівники закладів та установ освіти приймаються на роботу за трудовими договорами, контрактами або на конкурсній основі відповідно до чинного законодавства.

6. При прийнятті на роботу власник або уповноважений ним орган (керівник) зобов'язаний зажадати від особи, що працевлаштовується:
- подання трудової книжки, оформленої у встановленому порядку, пред'явлення паспорта, диплома або іншого документа про освіту чи професійну підготовку;
- військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил України та інших військових формувань пред'являють військовий квиток.

Особи, які влаштовуються на роботу, що вимагає спеціальних знань, зобов'язані подати відповідні документи про освіту чи професійну підготовку (диплом, атестат, посвідчення), копії яких завіряються керівником закладу освіти і залишаються в особовій справі працівника.

Особи, які приймаються на роботу в дитячі заклади освіти, зобов'язані подати медичний висновок про відсутність протипоказань для роботи в дитячій установі.

При укладанні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну та національну приналежність, походження та документи. Подання яких не передбачено законодавством.

7. Посади педагогічних працівників заміщуються відповідно до вимог Закону України «Про освіту», Положення про порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавний власності затвердженого наказом Міністерства освіти України від 05 серпня 1993 року №293.

8. Працівники закладів та установ освіти можуть працювати за сумісництвом відповідно до чинного законодавства.

9. Прийняття на роботу оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу (в тому числі призначених органами державного управління освітою), який оголошується працівнику під розписку.

10. На осіб, які працювали понад п'ять днів, ведуться трудові книжки.

На ти, хто працює за сумісництвом, трудові книжки ведуться за основним місцем роботи. На осіб, які працюють на умовах погодинної оплати, трудова книжка ведеться за умови, якщо ця робота є основною.

Запис у трудову книжку відомостей про роботу за сумісництвом проводиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом за місцем основної роботи.

Ведення трудових книжок необхідно здійснювати згідно з Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої спільним наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції і Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року №58.

Трудові книжки працівників зберігаються як документи суворої звітності в закладах і установах освіти.

Відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок покладається на керівника закладу освіти.

11. Приймаючи працівника або переводячи його в установленому порядку на іншу роботу, власник або уповноважений ним орган (керівник) зобов'язаний (ознайомлення доцільно проводити в письмовій формі):

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки та істотні умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього розпорядку та колективним договором;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити необхідними для роботи засобами;
- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони.

12. Припинення трудового договору може мати місце лише на підставах, передбачених чинним законодавством, та умовами, передбаченими в контракті.

13. Розірвання трудового договору за ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається у випадках, передбачених чинним законодавством та умовами контракту.

Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи може мати місце тільки в кінці навчального року.

Звільнення педагогічних працівників за результатами атестації, а також у випадках ліквідації закладу освіти, скорочення кількості або штату працівників здійснюється у відповідності з чинним законодавством.

14. Припинення трудового договору оформляється наказом керівника закладу освіти.

15. Власник або уповноважений ним орган (керівник) зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у відповідності з чинним законодавством. Записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні проводитись у відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідний пункт, статтю закону. Днем звільнення вважається останній день роботи.

ІІІ. ОСНОВНІ ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ

16. Педагогічні працівники мають право на:
- захист професійної честі, гідності;
- вільний вибір форм, методів, засобів навчання, виявлення педагогічної ініціативи;
- індивідуальну педагогічну діяльність;
- участь у громадському самоврядуванні;
- користування подовженою оплачуваною відпусткою;
- пільгове забезпечення житлом у порядку, встановленому законодавством;
- одержання натуральної оплати у сільській місцевості на працівників сільського господарства;

- підвищення кваліфікації, перепідготовку, вільний вибір змісту, програм, форм навчання, організацій та установ, які здійснюють підвищення кваліфікації і перепідготовку.

17. Працівники закладу освіти зобов'язані:

а) працювати сумлінно, виконувати навчальний режим, вимоги статуту закладу освіти і правила внутрішнього розпорядку, дотримуватись дисципліни праці;

б) виконувати вимоги з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки, передбачені відповідними правилами та інструкціями;

в) берегти обладнання, інвентар, матеріали, навчальні посібники тощо, виховувати у дітей дошкільного віку, учнів та студентів бережливе ставлення до майна навчально-виховного закладу.

Працівники дошкільних і середніх загальноосвітніх навчальних закладів в установлені строки повинні проходити медичний огляд у відповідності з чинним законодавством.

18. Педагогічні та наукові працівники навчально-виховних закладів повинні:

а) забезпечувати умови для засвоєння вихованцями, учнями, студентами навчальних програм на рівні обов'язкових державних вимог, сприяти розвиткові здібностей дітей, учнів, студентів;

б) настановленням, та особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі: правди, справедливості, відданості, патріотизму, гуманізму, доброти, стриманості, працелюбства, інших доброчинностей;

в) виховувати повагу до батьків, культурно-національних, духовних, історичних цінностей України, країни походження, державного і соціального устрою, дбайливе ставлення до навколишнього середовища;

г) готувати до свідомого життя в дусі взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами;

д) додержувати педагогічної етики, моралі, поважати гідність дитини, учня, студента;

е) захищати дітей, молодь від будь-яких форм фізичного або психічного насильства, іншим шкідливим звичкам;

є) постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність і загальну культуру.

19. Коло обов'язків (робіт), що їх виконує кожен працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, визначається посадовими інструкціями і положенням,

затвердженими в установленому порядку кваліфікаційними довідниками посад службовців і тарифно-кваліфікаційними довідниками робіт і професій робітників, положеннями і правилами внутрішнього розпорядку відповідного закладу освіти та умовами контракту, де ці обов'язки конкретизуються.

IV. ОСНОВНІ ОБОВ'ЯЗКИ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ

20. Власник або уповноважений ним орган (керівник) закладу освіти зобов'язаний:
а) забезпечити необхідні організаційні та економічні умови для проведення навчально-виховного процесу на рівні державних стандартів якості освіти, для ефективної роботи педагогічних та інших працівників закладу освіти відповідно до їхньої спеціальності чи кваліфікації;
б) визначити педагогічним працівникам робочі місця, своєчасно доводити до відома розклад занять, забезпечувати їх необхідними засобами роботи;
в) удосконалювати навчально-виховний процес, впроваджувати в практику кращий досвід роботи, пропозиції педагогічних та інших працівників, спрямовані на поліпшення роботи закладу освіти;
г) організовувати підготовку необхідної кількості науково-педагогічних, інженерно-педагогічних, та педагогічних кадрів, їх атестацію, правове і професійне навчання як у своєму навчальному закладі, так і відповідно до угод в інших навчальних закладах;
д) укладати і розривати угоди, контракти з керівниками підрозділів, педагогічними та науковим працівниками відповідно до чинного законодавства, Закону України «Про освіту» та Положення про порядок наймання і звільнення педагогічних працівників закладу освіти, що є у загальнодержавній власності, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 5 серпня 1993 року №293;
е) доводити до відома педагогічних працівників у кінці навчального року (до надання відпустки) педагогічне навантаження в наступному навчальному році;
є) видавати заробітну плату педагогічним та іншим працівникам у встановлені строки; надавати відпустки всім працівникам закладу освіти відповідно до графіка відпусток;
ж) забезпечити умови техніки безпеки, виробничої санітарії, належне технічне обладнання всіх робочих місць, створювати здорові та безпечні умови праці, необхідні для виконання працівниками трудових обов'язків;
з) дотримуватись чинного законодавства, активно використовувати засоби щодо вдосконалення управління, зміцнення договірної та трудової дисципліни;

й) додержуватись умов колективного договору, чуйно ставитись до повсякденних потреб працівників закладу освіти, учнів, забезпечувати надання їм установлених пільг і привілеїв;
і) організувати харчування дітей дошкільного віку, учнів і працівників закладу освіти;
ї) своєчасно подавати центральним органам державної виконавчої влади встановлену статистичну бухгалтерську звітність, а також інші необхідні відомості про роботу і стан навчально-виховного закладу;
к) забезпечувати належне утримання приміщення, опалення, освітлення, вентиляції, обладнання, створювати належні умови для зберігання верхнього одягу працівників закладу освіти, вихованців, учнів.

V. РОБОЧИЙ ЧАС І ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

21. Для працівників установлюється п’ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п’ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього розпорядку або графіками змінності, які затверджує керівник закладу освіти за погодженням з профспілковим комітетом закладу з додержання тривалості робочого тижня.

В тих закладах освіти, де за умовами роботи запровадження п’ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

П’ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням місцевими органами виконавчої влади.

В межах робочого дня педагогічні працівники закладу освіти повинні нести всі види навчально-методичної та науково-дослідницької роботи відповідно до посади, навчального плану і плану науково-дослідної роботи.

Час початку і закінчення роботи і обідньої перерви встановлюється для працівників Правилами внутрішнього розпорядку конкретного закладу освіти. Для окремих працівників умовами контракту може бути передбачений інший режим роботи.

За погодженням з профспілковим комітетом деяким структурним підрозділам і окремим групам працівників може встановлюватись час початку і закінчення роботи.

22. При відсутності педагога або іншого працівника закладу освіти керівник зобов’язаний терміново вжити заходів щодо його заміни іншим педагогом чи працівником.

23. Надурочна робота та робота у вихідні та святкові дні не допускається.

Залучення окремих працівників до роботи в установлені для них вихідні дні допускається у виняткових випадках, передбачених законодавством, за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу (керівника) закладу освіти з дозволу профспілкового комітету. Робота у вихідний день може компенсуватися за погодженням сторін наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Працівникам безперервно діючих закладів освіти, де за умовами роботи не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом закладу запровадження підсумкового обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

Працівники цієї категорії залучаються до роботи в загальновстановлені вихідні та святкові дні. Цей час включається в місячну норму робочого часу. Вихідні дні для них передбачаються графіком роботи. Робота в святкові дні оплачується в цьому випадку в розмірі одинарної годинної або денної ставки понад місячний оклад (ставку). На бажання працівника, який працює в святковий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

24. Керівник закладу освіти залучає педагогічних працівників до чергування в закладі. Графік чергування і його тривалість затверджує керівник закладу за погодженням з педагогічним колективом і профспілковим комітетом.

Забороняється залучати до чергування у вихідні і святкові дні вагітних жінок і матерів, які мають дітей віком до 3-х років. Жінки, які мають дітей-інвалідів або дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, не можуть залучатись до чергування у вихідні і святкові дні без їх згоди.

25. Під час канікул, що не збігаються з черговою відпусткою, керівник закладу освіти залучає педагогічних працівників до педагогічної та організаційної роботи в межах часу, що не перевищує їх навчального навантаження до початку канікул.

26. Робота органів самоврядування закладу освіти регламентується Положеннями про відповідні заклади освіти, затвердженими Кабінетом Міністрів України, та Статутом.

27. Графік надання щорічних відпусток погоджується з профспілковим комітетом і складається на кожний календарний рік.

Надання відпустки керівнику закладу освіти оформляється наказом відповідного органу державного управління освітою, а іншим працівникам – наказом навчально-виховного закладу. Поділ відпустки на частини допускається на прохання працівника за умови, що основна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Перенесення відпустки на інший строк допускається в порядку, встановленому чинним законодавством.

Працівникам навчального закладу дозволяється переносити відпустку на інший строк або брати її частинами відповідно до законодавства. Працівникам навчального закладу надається додаткова відпустка згідно з законодавством.

28. Педагогічним працівникам забороняється:

- змінювати на свій розсуд розклад занять і графіки роботи;
- продовжувати або скорочувати тривалість занять і перерв між ними;
- передоручати виконання трудових обов'язків.

29. Забороняється в робочий час:

- відволікати педагогічних працівників від їх безпосередніх обов'язків для участі в різних господарських роботах, заходах, не пов'язаних з навчальним процесом;
- відволікати працівників навчального закладу від виконання професійних обов'язків, а також учнів за рахунок навчального часу на роботу та здійснення заходів, не пов'язаних з процесом навчання, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

VI. ЗАОХОЧЕННЯ ЗА УСПІХИ В РОБОТІ

30. За зразкове виконання своїх обов'язків, тривалу і бездоганну роботу, новаторство в праці і за інші досягнення в роботі до працівників можуть застосовуватись заохочення.

31. За досягнення високих результатів у навчанні та вихованні учнів педагогічні працівники можуть бути нагороджені державними нагородами, відзначені державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального та матеріального заохочення, а також їм можуть бути присвоєні почесні звання.

32. Працівникам,які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги і соціальні пільги в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів закладів освіти. Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Заохочення оголошуються в наказі (розпорядженні), доводяться до відома всього колективу закладу освіти і заносяться до трудової книжки працівника.

VII. СТЯГНЕННЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

33. З порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з таких видів стягнення: догана та звільнення.

34. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження, призначення на посаду) даного працівника.

35. Працівники, обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої діяльності, не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди органу, членами якого вони є.

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. У випадку відмови працівника дати письмові пояснення складається відповідний акт

Дисциплінарні стягнення застосовуються власником або уповноваженим ним органом безпосередньо після виявлення провини, але не пізніше одного місяця від дня її виявлення, не рахуючи часу хвороби працівника або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

36. За кожне порушення трудової дисципліни накладається тільки одне дисциплінарне стягнення.

37. Дисциплінарне стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

38. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути знято до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Правила внутрішнього трудового розпорядку вивішуються в закладах освіти на видному місці.

Начальник управління освіти
виконавчого комітету
Покровської міської ради

Матвєєва О.О.

Голова міського комітету
Профспілки працівників освіти

І .М.Венцель