

Схвалено
спільною постановою
адміністрації та первинної профспілкової
організації закладу дошкільної освіти №3
(ясла-садок комбінованого типу)
Смілянської міської ради
Черкаської області
від 20.11.2024

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та
первинною профспілковою організацією
закладу дошкільної освіти №3
(ясла-садок комбінованого типу)
Смілянської міської ради
Черкаської області

на 2024-2027 роки

2024 рік

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та первинною профспілковою організацією

закладу дошкільної освіти №3

на 2024-2027 роки

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2024-2027 роки (далі – Договір) між адміністрацією закладу дошкільної освіти №3 (ясел-садка комбінованого типу) Смілянської міської ради Черкамської області (далі – адміністрація закладу) - з однієї сторони та первинною профспілковою організацією закладу дошкільної освіти №3 (далі – профспілкова сторона) - з другої сторони укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної і Галузевої угод, Закону України «Про освіту», інших законодавчих і нормативних актів України.

1.2. Сторони домовилися визнавати і взаємно поважати права іншої Сторони, виконувати положення Договору і прийняті за Договором зобов'язання, нести відповідальність перед трудовим колективом дошкільного навчального закладу в порядку, визначеному законодавством України і цією угодою.

1.3. Сторони гарантують дотримання чинного законодавства у сфері трудових правовідносин, забезпечення встановлених законодавством соціальних гарантій і пільг для працівників освіти і членів їх сімей, студентів та учнівської молоді, а також пенсіонерів, які раніше працювали у галузі освіти.

1.4. Договір укладається з метою посилення соціального захисту працівників, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали цей Договір, включає зобов'язання Сторін, спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи навчальних закладів і установ освіти, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав і гарантій працівників, трудових колективів.

1.5. Договір встановлює умови праці, норми праці, робочого часу і відпочинку, оплати та охорони праці, компенсації, пільги та соціальні гарантії, як мінімальні для працівників освіти.

1.6. Положення цього Договору є обов'язковими для застосування у дошкільному навчальному закладі під час ведення переговорів, укладання колективного договору, а також при внесенні до них доповнень і змін при їх щорічному перегляді та вирішенні питань захисту трудових, соціально-економічних і професійних прав і гарантій працівників галузі.

1.7. Договір поширюється на всіх працівників закладу, в тому числі і на тих працівників, яким при прийнятті на роботу встановлений строк випробування, на працівників органів Профспілки, які працюють на виборних посадах.

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

1.9. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Генеральної і Галузевої угод, вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії договору – тільки після переговорів Сторін у наступному порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо змін до договору;

- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформляється відповідний протокол.

2. Термін дії договору

2.1. Договір укладений на 2024 - 2027 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Договору.

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

2.3. Договори та угоди, укладені колективно або індивідуально (в тому числі і при найманні на роботу: трудові договори, контракти), вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з чинним законодавством та цим Договором (стаття 9 КЗпП України).

2.4. За порушення положень Договору, ухилення від участі в переговорах, ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за її виконанням, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

2.5. Сторони вступають у переговори для укладення нового Договору на наступний період не пізніше як за один місяць до закінчення терміну дії чинного Договору.

2.6. Сторони домовилися, що при зміні власника навчального закладу чинність колективного договору зберігається до укладення нового.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку ЗДО №3

3.1. Сторона власника зобов'язується :

3.1.1. У межах повноважень сприятиме не лише розвитку навчально-виховного процесу і зміцненню матеріально-технічної бази в закладі, а й вирішенню проблем охорони здоров'я працюючих, їх культурного дозвілля та житлово-побутового обслуговування.

3.1.2. На вимогу Профспілки надаватиме оперативну інформацію щодо виплати заробітної плати, доплат, надбавок, добових, компенсацій і грошових винагород.

3.1.3. Періодично, не рідше двох разів на рік, заслуховуватиме на нараді при завідувачу стан дотримання законодавства про працю та забезпечення соціального захисту працівників у закладі.

3.1.4. У межах повноважень здійснюватиме заходи, спрямовані на заповнення довготривалих вакантних посад педагогічних працівників.

3.1.5. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених статтями 14, 55, 57 Закону України «Про освіту» в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.2. Сторони Договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток ЗДО №3, необхідність покращення становища працівників, домовилися:

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

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

3.2.3. Вважати основними формами вирішення спірних питань: консультації, колективні переговори та співробітництво Сторін, а також вирішення конфліктних ситуацій на основі посередництва, примирення та трудового арбітражу згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

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

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання дошкільних закладів;
- зміни нормативів щодо наповнюваності груп дошкільного закладу, передбаченого положеннями статті 14 Закону України «Про дошкільну освіту»;
- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;

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

3.3. Сторони домовилися, що профспілкова сторона:

3.3.1. Сприятиме зміцненню навчально-виховної та трудової дисципліни у закладі,

здійснюватиме роз'яснення працівникам чинного законодавства про працю, порядку їх заохочення за сумлінну працю, додержання нормативних актів з охорони праці.

3.3.2. Забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників закладів освіти для її першочергової виплати при затвердженні місцевих бюджетів відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України

3.3.3. При виникненні колективних трудових спорів з'ясовуватиме причини і суть спорів, дії органів управління освітою, посадових і службових осіб, доведення до відома працівників законів і нормативно-правових актів, що визначають їх права і обов'язки; прагнучиме до вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів шляхом консультацій, переговорів, задоволення законних вимог.

3.3.4. Утримуватися від організації страйків з включених до Договору питань за умови їх вирішення у встановленому законодавством та Договором порядку.

3.3.5. Направлятиме пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту учасників навчально-виховного процесу в Смілянську міську організацію Профспілки працівників освіти і науки.

4. Зайнятість

4.1. Адміністрація закладу спільно з профспілкою зобов'язуються:

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. Проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою звільнення.

4.1.3. Не допускати в закладі масових звільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 % чисельності працівників упродовж календарного року).

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

- сприяти належному використанню працюючих у навчальному закладі, установі відповідно до їхньої професії, кваліфікації і трудового договору;

- при звільненні педагогічних і науково-педагогічних працівників звільнені години розподіляти у першу чергу між працівниками, які мають неповне навантаження;

4.1.5. Здійснювати заходи щодо попередження масового звільнення працівників, організації та удосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, збереження робочих місць.

4.1.6. Керівникові та профкому розробляти і запроваджувати упереджувальні заходи щодо запобігання масовим звільненням працюючих з ініціативи власника або роботодавця.

4.1.7. Не допускати звільнення працівників з ініціативи роботодавців без погодження з профспілковими комітетами у встановленому чинним законодавством порядку.

4.1.8. Звільнення (скорочення) педагогічних працівників дошкільного навчального закладу проводити тільки за рішенням органу управління освітою, погодженим з виборним органом первинної організації Профспілки.

4.1.9. Надавати працівникам, які отримали попередження про наступне звільнення відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП України, за рахунок частини робочого часу і в порядку та на умовах, встановлених у колективних договорах, право відлучатися з роботи до 6 годин на тиждень для пошуку нового місця роботи із збереженням середньої заробітної плати.

4.1.10. Розглядати питання щодо ліквідації, реорганізації, приспівання, перепрофілювання або зміни форми власності тільки за участю профкому, з соціальним та економічним обґрунтуванням і заходами забезпечення зайнятості звільнюваних працівників. Вимагати відміни рішень органів виконавчої влади і місцевого самоврядування про відкриття гуртків і виховних груп з кількістю дітей, яка перевищує законодавчо встановлені норми.

4.1.11. Надавати працівникам, які звільнені на підставах п.1 ст. 40 КЗпП України, протягом 2-х років переважне право на укладення трудового договору (поворотне прийняття на роботу - стаття 42' КЗпП України) у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної професії, кваліфікації.

4.2. Адміністрації та профкому:

4.2.1. Проводити спільні консультації органів управління освітою, відповідних профспілкових органів з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3% чисельності працівників.

4.2.2. У разі виникнення об'єктивних причин економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, через які неминучі часткове звільнення або масові звільнення працівників (понад 3 відсотки від загальної чисельності працюючих) з ініціативи органу управління освітою або власника, проводити їх лише за умови попереднього, не пізніше як за 3 місяці до намічуваних звільнень, письмового узгодження з відповідним профорганом щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профкомами про заходи до запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (ст. 22 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

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

4.2.4. При виникненні необхідності скорочення штату або чисельності працівників згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 31.12.93 № 1090 «Про затвердження Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового звільнення працівників» вживати таких заходів:

- переміщення працівників, які підлягають скороченню, на вільні робочі місця та вакантні посади в інших навчальних закладах міста;
- визначення видів і обсягів робіт, виконання яких може здійснюватися за рахунок організації оплачуваних громадських робіт;
- підвищення кваліфікації, перепідготовки працівників з урахуванням потреб навчального закладу;
- введення у разі потреби неповного робочого часу, гнучких графіків роботи;
- надання працівникам, які підлягають звільненню, матеріальної допомоги, інших видів соціальної підтримки, передбачених законодавством, Генеральною і Галузевою угодами, колективним договором.

4.2.5. Використовувати природне скорочення робочих місць, добровільне звільнення працівників, вихід на пенсію, звільнення сумісників, ліквідацію вакансій, скорочення адміністративно-управлінських витрат тощо для повного трудовлаштування незайнятих працівників.

4.2.6. Надавати працівникам можливість за їх письмовою згодою працювати на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня.

4.2.7. Через колдовівірні зобов'язання вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників дошкільних навчальних закладів, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.2.8. Здійснювати контроль за виконанням роботодавцем законодавства про зайнятість щодо виплати вихідної допомоги, надання пільг і компенсацій звільненим з роботи у закладі за скороченням чисельності чи штату працівників.

4.2.9. У випадках прихованого безробіття (вимушені відпустки, скорочена тривалість робочого дня або неповний робочий тиждень) зберігати за працівниками навчальних закладів і установ освіти права, гарантії, компенсації і пільги, передбачені чинним законодавством.

4.2.10. Створювати педагогічним працівникам та обслуговуючому персоналу такі умови праці, які б максимально сприяли зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії.

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

4.2.12. 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.

4.3. Сторони зобов'язалися докладати спільних зусиль, спрямованих на:

4.3.1. Надання безоплатно профспілковій організації інформації стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці, збереження соціальних об'єктів та з інших питань соціально-трудових відносин.

4.3.2. Недопущення звільнення працівників навчальних закладів при зміні власника, зокрема, при створенні об'єднаних територіальних громад.

4.3.3. Розроблення та запровадження концепції підвищення престижності педагогічної праці та достойної її оплати праці.

4.4. Для забезпечення зайнятості освітян, збереження трудового потенціалу Сторони домовилися:

4.4.1. Проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

4.4.2. Забезпечувати участь сторін соціального діалогу у процесах розроблення прогностичних та програмних документів розвитку освіти регіону, обговоренні результатів реалізації програмних документів, у тому числі - найважливіших напрямків розвитку освіти міста.

4.4.3. Забезпечувати своєчасне проведення консультацій Сторін на всіх стадіях бюджетного процесу, підвищення ефективності роботи постійної робочої групи для проведення консультацій з бюджетних питань.

4.4.4. Залучати представників профспілкової організації до роботи в колективних органах управління освіти.

4.4.5. Сприяти проведенню професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

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

5.1. Сторона власника зобов'язується:

5.1.1. Самоврядування, яке передбачає самостійне вирішення питань навчально-виховної, науково-дослідної, методичної, економічної і фінансової діяльності.

5.1.2. Запровадження чинного законодавства щодо гарантованих норм робочого часу для всіх категорій працівників, виходячи з 40-годинної тривалості робочого часу на тиждень для спеціалістів, робітників і обслуговуючого персоналу та скороченої тривалості робочого часу для окремих категорій працівників – вихователів, медичних сестер та інших.

5.1.3. Встановлення за проханням працівника неповного робочого дня або неповного робочого тижня і оплати праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виконання норми обслуговування; дотримання правила, передбаченого статтею 56 КЗпП України, про те, що робота на умовах неповного робочого дня не тягне за собою будь-яких обмежень обсягів трудових прав працівників.

5.1.4. Надання працівникам з ненормованим робочим днем додаткової відпустки до 7 календарних днів як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, визначається у колективному договорі згідно з додатком № 1.

5.1.5. Встановлення додаткових відпусток за несприятливі умови праці відповідно до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. № 679 (згідно з додатком № 1).

5.1.6. Надання працівникам додаткових, порівняно з чинним законодавством, оплачуваних відпусток на 3 дні при наявності власних коштів у навчальних закладах у випадках особистого одруження, шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких, кровних родичів.

5.1.7. Впровадження заходів для удосконалення правового механізму атестації педагогічних працівників.

5.1.8. Забезпечення виконання та перегляду (за необхідності) Правил внутрішнього розпорядку навчальних закладів.

5.1.9. Контроль за:

- застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;

- наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

5.1.10. Забезпечення встановлення педагогічним і науково-педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

5.2. Сторони договору домовилися, що:

5.2.1. Укладання з працівниками трудового договору у формі контракту або строкового договору допускається тільки у випадках, передбачених чинним законодавством і за взаємною згодою сторін, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

5.2.2. Робочий час і час відпочинку в навчальних закладах встановлюється Правилами внутрішнього розпорядку, розкладом уроків і занять та графіками роботи, які повинні відповідати нормам статті 43 Конституції України, статей 2^а, 23, 24, 25, 26, 29, 33, 36, глав X-XI КЗпП України, законодавству про освіту та положенням про відповідні навчальні заклади. Навчальні заклади і установи освіти забезпечують дотримання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників.

5.2.3. Не допускається примусове відправлення працівників навчальних закладів у короткочасні або тривалі відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з виникненням обставин, що не залежать від працівника (зменшення кількості дітей або припинення фінансування, зміни в навчально-виховному процесі, програмі навчання, введення карантину тощо).

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

5.2.4. Відповідно до статей 4, 10, 11, 26 Закону України "Про відпустки" передбачено:

- порядок встановлення вихідних днів окремим категоріям працівників відповідно до чинного законодавства;
- інші види додаткових відпусток, окрім зазначених у Законі України "Про відпустки", що надаються працівникам навчальних закладів і установ освіти;
- черговість надання відпусток працівникам за погодженням з профспілковим комітетом;
- додатковий перелік категорій працівників, яким щорічні основні і додаткові відпустки надаються у зручний для них час;
- надання та перенесення чергових основних, додаткових і соціальних щорічних відпусток педагогічним працівникам у випадках придбання ними (виділення їм) путівок на санаторно-курортне лікування;
- порядок перенесення щорічних відпусток за ініціативою власника або уповноваженого ним органу (керівництва навчального закладу) за письмовою згодою працівника та за погодженням з профкомом.

5.2.5. Робота у вихідні дні відповідно до статті 72 КЗпП України може компенсуватись, за згодою працівника, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Робота (чергування) у святкові дні (1 січня, 8 березня, 1, 2 і 9 травня, 28 червня і 24 серпня, 14 жовтня) і неробочі дні (7 січня – Різдво Христове, Великдень, Трійця) відповідно до статті 107 КЗпП України оплачується у подвійному розмірі.

5.2.6. Брати до уваги, що, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день відповідно до статті 67 КЗпП України переноситься на наступний день після святкового або неробочого.

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

5.3 Керівникові закладу дошкільної освіти:

5.3.1. При прийнятті на роботу педагогічних працівників враховувати думку працівників однойменних спеціальностей, якщо вони не матимуть повної ставки годин у найближчі роки.

5.3.2. Запровадити матеріальне заохочення педагогічних і науково-педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, учасниками всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.3.3. При призначенні керівників навчальних закладів враховувати можливості забезпечення їх навчальними годинами з урахуванням обов'язкового повного забезпечення відповідних спеціалістів навчальними годинами в обсязі ставки.

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

5.3.5. Створити згідно зі статтею 223 КЗпП України комісії з трудових спорів, забезпечити їх всім необхідним для роботи, виготовити печатки комісій з трудових спорів.

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

5.3.7. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

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

5.3.9. 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.

5.3.10. 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.

5.3.11. 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 № 1).

5.3.12. Встановлювати та надавати працівникам інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть допершого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам профспілкових органів, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

5.3.13. 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.

5.3.14. Забезпечити погодження керівником з профкомом документів і питань з правових і соціально-економічних відносин згідно з додатком № 5.

5.3.15. Погоджувати з профкомом:

- 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 та осіб, які навчаються.

5.3.16. Затверджувати посадові інструкції працівників навчальних закладів та установ освіти їх керівниками за погодженням з профспілковим комітетом.

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

5.3.18. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних, науково-педагогічних працівників закладів та установ освіти разом з профкомом закладу.

6. Нормування і оплата праці

6.1. Адміністрація зобов'язується:

6.1.1. Доводити до відома працівників закладу:

- нормативи матеріально-технічного і фінансового забезпечення, а також документи, що регулюють виробничі та трудові правовідносини у закладі;
- штатні нормативи чисельності працівників, норми (нормативи) граничної наповнюваності груп і класів, норми педагогічного навантаження та норми обслуговування на прибирання площі;
- конкретний перелік нормативів з праці, які застосовуються у навчальних закладах і установах освіти та включаються до колективного договору як додатки до нього (див. додаток 3, 4).

6.1.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30 вересня 2010 року, що стосуються:

- поетапного підвищення розмірів оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників та приведення цих розмірів у відповідність до вимог статті 57 Закону України «Про освіту»

6.1.3. Забезпечувати надбавку за престижність педагогічної праці педагогічним працівникам закладів освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування в розмірі від 5 до 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» (із змінами).

6.1.4. 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%;
- найменшого посадового окладу науково-педагогічного працівника на 25% вище від посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії зі збільшенням його за кожним наступним посадовим окладом не менше ніж на 10% від попереднього;
- схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних і науково-педагогічних працівників Кабінетом Міністрів України з урахуванням норм частини другої статті 61 Закону України «Про освіту».

6.1.5. Спрямовувати роботу на:

запровадження змін та перегляд норм праці, чисельності і наповнюваності груп, гуртків і класів лише за погодженням з відповідними профспілковими комітетами та згідно з чинним законодавством;

- повідомлення працівникам про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження;

- дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників освіти, а також гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм;

- проведення розподілу навчального навантаження (тарифікацію педагогічних працівників) з дотриманням встановленого порядку (додаток 3), а розподіл груп, гуртків і класів з урахуванням їх граничної наповнюваності здійснюватимуть за погодженням з відповідними профспілковими комітетами;

- припинення необґрунтованого скорочення штатів і чисельності працівників протягом навчального року, а також перерозподіл навчального і педагогічного навантаження, окрім випадків, передбачених тарифікацією на початку навчального року та на підставі письмових клопотань працівників про встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня (стаття 56 КЗпП України);

6.1.6. Зобов'язується:

- розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводився у навчальному закладі в кінці поточного навчального року і невідкладно доводився до відома педагогічних працівників під особистий підпис (Додаток № 3);

- обсяг навчального і педагогічного навантаження за місцем основної роботи розподілявся рівномірно в межах робочого навчального плану між педагогічними працівниками (стаття 2' КЗпП України) і не обмежувався граничними розмірами (п. 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти);

- навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювалось лише за письмовою згодою працівника;

- жінкам безпідставно не знижувалось педагогічне навантаження та рівень оплати праці за наявності у них дітей віком до трьох (шести) років, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини – інваліда, як це передбачено статтею 184 КЗпП України.

6.1.7. Сторони договору домовилися:

- що керівник навчального закладу здійснюватиме належний первинний облік виконання норм праці (норм часу, чисельності, обслуговування), особливо музичних керівників, вихователів, помічників вихователів, прибиральниць, сторожів і двірників;

- здійснювати дієвий контроль за дотриманням у навчальних закладах і установах законодавчих та нормативних актів про оплату праці, колективного договору, у разі їх невиконання порушувати питання про притягнення до відповідальності винних осіб; запровадити систему правової освіти керівників навчальних закладів і установ, зокрема, з питань законодавства про працю;

- надавати працівникам освіти безкоштовну правову допомогу з питань оплати праці.

6.1.8. Вживати заходів для забезпечення виплати доплат педагогічним працівникам дошкільних закладів у розмірах, визначених Кабінетом Міністрів України.

6.1.9. Установлювати тарифні розряди педагогічним працівникам за результатами атестації відповідно до чинного законодавства.

6.1.10. Забезпечувати періодичне (не рідше ніж раз на п'ять років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників та відповідні гарантії й компенсації при цьому (збереження середнього заробітку, оплата витрат на відрядження, зокрема вартості проїзду, добових тощо).

6.1.11. Здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці з обов'язковим погодженням з Профспілками.

6.2. Сторони договору домовилися:

6.2.1. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифна сітка, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат відповідно до статті 15 Закону України "Про оплату праці" і статті 57 Закону України „Про освіту” встановлювати навчальному закладу у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною і Галузевою угодами, колективним договором.

6.2.2. Що адміністрація забезпечує ефективний контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, форму і строки виплати заробітної плати та її захист, доводять до відома працівників освіти дошкільного навчального закладу розміри їх посадових окладів.

Відповідно до статей 94, 97, 103 КЗпП України і статті 3 Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 про захист заробітної плати здійснювати заходи щодо безумовного забезпечення виплати заробітної плати грішми, або через банкомати за згодою працівників у строки, встановлені колективними договорами, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів.

6.2.3. 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.

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

6.2.5. Рекомендувати керівнику забезпечити оплату праці працівникам дошкільного навчального закладу 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, відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу у подвійному розмірі.

6.2.6. Вживати заходів до виплати заробітної плати за весь час щорічної основної і додаткової відпусток не пізніше ніж за три дні до початку відпусток.

6.2.7. Гарантувати працівникам оплату їх праці в подвійному розмірі: за роботу у надурочний час, роботу у неробочі, вихідні і святкові дні, понад місячну норму робочого часу за основним трудовим договором.

6.2.8. Забезпечувати працівникам освіти виплату доплати і надбавок в розмірах, встановлених постановою Кабінету Міністрів України від 30.09.2002 № 1298.

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

6.2.10. Забезпечувати підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) згідно з Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженою наказом Міністерства освіти України від 15.04.93 № 102 педагогічним працівникам за роботу з дітьми, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку і потребують особливих умов виховання або тривалого лікування, працівникам із числа адміністративно-господарського, обслуговуючого та навчально-допоміжного персоналу, які безпосередньо спілкуються з дітьми (наказ МОН України від 11.06.2007 року № 471).

6.2.11. Вживати заходів до безумовного дотримання вимог чинного законодавства щодо недопущення відрахувань із заробітної плати у разі звільнення керівників і педагогічних

працівників до закінчення робочого року, в рахунок якого він уже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов праці;
- змінами в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації навчального закладу або установи, скороченні чисельності або штату працівників;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи;
- нез'явлення на роботу протягом більше як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- призовом на військову службу;
- направленням на навчання;
- переведенням або переходом працівника за його згодою на іншу роботу;
- виходом на пенсію.

6.2.12. Здійснювати контроль за:

- формуванням міського бюджету освітньої галузі та включенням до комісій з формування бюджету представників профспілкових органів;
- обов'язковим погодженням з профкомом кошторисів і штатних розписів навчальних закладів і установ освіти;
- встановленням розмірів основної заробітної плати (тарифних ставок, посадових окладів) з урахуванням займаної посади, кваліфікації працівника, складності і умов роботи за повністю виконану місячну, денну, годинну норму праці (обслуговування) з дотриманням норм і гарантій, визначених чинним законодавством.

6.2.13. Умови оплати праці, попередньо погоджувати з профспілковим комітетом згідно з чинним законодавством;

- проводити зміни форми, строків виплати, системи і умов оплати праці (тарифних ставок, посадових окладів, премій, доплат, надбавок тощо) лише за попереднім погодженням з профспілковим комітетом та відповідно до умов, передбачених чинним законодавством, Галузевою і угодою між управлінням освіти, молоді і спорту Смілянської міської ради та Смілянською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України та колективним договором.

6.2.14. Взаємно зобов'язуються керівник та профспілковий комітет закладу щодо регулювання професійних, трудових і соціально-економічних правовідносин, а також порядку погодження з профспілковим комітетом:

- участі представників профспілки в атестації педагогічних працівників;
- складу тарифікаційної комісії при навчальному закладі, установі, органі управління освітою, які визначаються керівником і після погодження затверджуються його наказом;
- розкладу уроків, графіка відпусток, їх перенесення на інший термін, проведення позакласних, позашкільних заходів, запровадження надурочних робіт і роботи понад місячну норму робочого часу, додаткових занять, поділ робочого дня на частини;
- конкретного переліку працівників і розмірів підвищення тарифних ставок (посадових окладів) за несприятливі умови праці, які визначаються керівником і після погодження затверджуються його наказом;

- конкретних термінів, форм і умов виплати заробітної плати та зобов'язання власника чи уповноваженого ним органу щодо їх дотримання;

- видів доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів) та їх розмірів;
- положення (додаток до колективного договору) про виплату у розмірі до однієї ставки (посадового окладу) винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків педагогічним і науково-педагогічним працівникам усіх навчальних закладів і установ освіти;

- положення щодо безоплатного лікувально-профілактичного харчування, видачі молока, мила, знешкоджуючих засобів, спеціального одягу, спеціального взуття, інших засобів індивідуального захисту (пункт 7.3.3. Галузевої Угоди, статті 163 – 166 КЗпП України);

- положення (додаток до колективного договору) про надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних і науково-педагогічних працівників, матеріальної допомоги в сумі до однієї ставки (посадового окладу) на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду оплати праці, затвердженого у кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 № 1298;

- розмірів доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від основної роботи з використанням на це усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами;

- планування у кошторисах і використання видатків на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати;

- виплати винагород і премій працівникам, які відпрацювали неповний календарний рік з урахуванням фактично відпрацьованого часу, згідно з положенням про винагороди і преміювання, що додаються до колективних договорів, угод;

- заходів до обмеження надурочних робіт і чергувань в позаурочний час, неробочі, вихідні і святкові дні (додаток №7).

6.2.15. Оперативно інформувати працівників, профком про зміни в оплаті і нормуванні праці в галузі освіти.

6.2.16. Надавати навчальне навантаження вчителям-жінкам після закінчення їх відпусток по догляду за дітьми в обсязі, встановленому при тарифікації на початок навчального року, але не менше від навантаження перед наданням відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку), зі збереженням за ними посади і роботи на весь час їх соціальних відпусток.

6.2.17. Конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадові, міжрозрядні співвідношення в колективному договорі встановлюються відповідно до пункту 2.5. Генеральної угоди.

6.2.18. Здійснювати постійний моніторинг за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати. У разі виникнення загрози або підтвердження фактів несвоєчасності або не повної виплати заробітної плати вживати спільних оперативних заходів.

6.2.19. Дотримуватися пункту 2.12 Генеральної угоди, який зобов'язує сторони соціального партнерства не допускати без проведення попередніх консультацій одностороннього перегляду встановлених у бік зменшення розмірів доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

6.3. Адміністрації закладу дошкільної освіти:

6.3.1. При встановленні вихователям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, проведення освітньої роботи з учасниками освітнього процесу згідно з робочим навчальним планом.

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 за строковим договором передавати іншим педагогам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

6.3.3. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників згідно з постановою Кабінету Міністрів України № 1298 та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557.

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

6.3.5. Забезпечити оплату праці відповідно до статті 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.

6.3.6. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективного договору та угод з вини роботодавця, заробітну плату в подвійному розмірі на підставі положень колективного договору.

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

6.3.8. Передбачати в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати та в межах фонду оплати праці, затвердженого на відповідний рік.

6.3.9. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Вихователь року» у межах фонду оплати праці.

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

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

Забезпечувати 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» 4.1.5

6.3.12. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I - II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі 20% посадового окладу (додаток № 6).

6.3.13. Забезпечувати нарахування компенсації за несвочасну виплату заробітної плати та своєчасну виплату такої компенсації працівникам.

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

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

6.3.16. 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.

6.3.17. Передбачати додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18-ї години до 22 години) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 20% посадового окладу

6.3.18. При наявності економії фонду оплати праці надавати матеріальну допомогу працівникам закладу на оздоровлення в сумі не більше ніж 1 посадовий оклад на рік при наданні щорічної відпустки.

6.3.19. Здійснювати доплату в розмірі 10% посадового (місячного) окладу працівникам дошкільного навчального закладу, робота згідно до посадових інструкцій та обов'язків пов'язана з виготовленням та використанням дезінфікуючих засобів та які зайняті прибиранням туалетів, відповідно до абзацу «г» підпункту 3 пункту 4 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року №557, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 3 жовтня 2005 року за №1130/11410 «Про впорядкування умов праці працівникам установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 року №1298 (зі змінами); пункту 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 року №102 (зі змінами); листа Мінсоцполітики «Щодо доплати працівникам, які використовують у роботі дезінфікувальні засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів» від 17.03.2017 №737/101-17/28. Перелік професій та посад, до яких може застосовуватись доплата за роботу з дезінфікувальними засобами у розмірі 10% посадового (місячного) окладу додається (Додаток №11).

6.3.20. Здійснювати доплату в період карантину за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я медичному працівнику (сестрі медичній старшій) закладу, щоб запобігти поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19 спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, до 20% посадового окладу (з 01 січня 2021 р. до кінця карантину)

6.4. Профком зобов'язується:

6.4.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням 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 і судах.

6.4.4. Інформувати адміністрацію про випадки порушення законодавства.

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

6.4.6. Координувати діяльність щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників, осіб, які навчаються, у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

6.4.7. Забезпечити інформування органів Державного нагляду за додержанням законодавства про працю стосовно фактів порушень оплати праці, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективними договорами, угодами.

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація закладу 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 «Про затвердження Положення пр. організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

7.1.2. Організовувати роботу з охорони праці у закладі відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці», Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і закладах освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 01.08.2001 № 563 зі змінами внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки України від 20.11.2006 № 782 та інших нормативних актів.

7.1.3. Організовувати навчання і перевірку знань з охорони праці і безпеки життєдіяльності керівників навчальних закладів, їх заступників, служб з охорони праці один раз на три роки, а новопризначених – не пізніше 3-місячного строку з моменту призначення.

7.1.4. Вивчати і поширювати через методичну службу передовий досвід з питань охорони праці.

7.1.5. Контролювати якісну і своєчасну підготовку до роботи в осінньо-зимовий період, перевірку і прийом навчально-виховних закладів перед початком нового навчального року, виділення власниками і уповноваженими ними органами, керівниками навчальних закладів і установ освіти відповідно до статті 162 КЗпП України в установленому порядку коштів і матеріалів для проведення заходів з охорони праці, недопущення їх використання на інші цілі, встановлення у колективних договорах порядку використання зазначених коштів, але не менше 0,2 % від фонду оплати праці, у межах кошторисних призначень.

7.1.6. Забезпечувати у межах компетенції виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму не виробничого характеру.

7.1.7. Щорічно виносити на обговорення спільного засідання питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

7.1.8. Контролювати виконання статті 23 Закону України «Про охорону праці», яка передбачає співпрацю з профспілковими органами щодо попередження і розслідування виробничого травматизму, надання копій звітів 7-ТНВ і актів Н-1, Н-5 і міській Профспілки та обкому Профспілки.

7.1.9. Вживати заходів до виконання наказу Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій», згідно з пунктом 2 постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559, щодо проведення обов'язкових медичних оглядів працівників, витрати на які покриваються за рахунок коштів, передбачених кошторисом на утримання відповідного закладу та установи охорони здоров'я.

7.1.10. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладах освіти і науки, студентських та учнівських гуртожитках, у разі потреби вносити відповідні пропозиції до Кабінету Міністрів України.

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

7.1.12. 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 Рекомендовано адміністрації закладу та профкому:

7.2.1. Здійснювати контроль за проведенням попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів (протягом трудової діяльності), в тому числі працівників, зайнятих на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці або таких і там, де є потреба у професійному доборі, а також періодичних медичних оглядів осіб віком до 21 року; надавати допомогу працівникам у проведенні позачергових медичних оглядів, якщо вони пов'язують погіршення стану здоров'я з умовами праці.

7.2.2. Відповідно до статті 11 Закону України "Про охорону праці" (в редакції Закону України №229-IV від 21.11.2002) не допускати залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я (порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці).

7.2.3. Здійснювати контроль за проведенням атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.92 № 442 "Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці" і Методичними рекомендаціями, затвердженими наказом Міністерства праці України від 1 вересня 1992 № 42.

7.2.4. Вживати заходів щодо забезпечення безумовного виконання вимог статей 163, 164, 165 і 166 КЗпП України щодо видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального і колективного захисту, компенсаційних виплат за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття, видачу мила та знешкоджуючих засобів на роботах, пов'язаних із забрудненням, видачу молока працівникам, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, відповідно до встановлених нормативів і колективного договору у межах видатків, передбачених на вказані цілі для навчальних закладів і установ освіти (додаток №8).

7.2.5. Доводити до відома про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до Положення про порядок забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту (додаток №9).

7.2.6. Створити служби охорони праці без суміщення з іншими посадами та їх матеріального і фінансового забезпечення (де їх ще немає) відповідно до Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 року № 255 та Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного процесу в установах і закладах освіти,

затвердженого наказом Міністерства освіти України № 563 від 01.08.01, зі змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки України від 20.11.2006 № 782.

7.2.7. Запровадити системи обліку і аналізу виробничого травматизму в навчальному закладі та розроблення і організації виконання заходів щодо його профілактики.

7.2.8. Систематично заслуховувати звіти та інформації керівника закладу про стан роботи з охорони праці.

7.2.9. Сприяти організації перевірок відповідними органами технічного стану будівель і споруд закладів освіти з метою запобігання аварій на них, за необхідності проведенню капітальних ремонтів або будівництва нових приміщень.

7.2.10. Здійснювати щорічний аналіз умов праці, нещасних випадків, що сталися на виробництві, за основними факторами та причинами, стану тимчасової непрацездатності взагалі у навчальних закладах і установах освіти. Доводити відповідні дані до вищестоящих органів управління освітою, обласної організації Профспілки у терміни, передбачені нормативними документами. Здійснювати заходи, спрямовані на усунення причин тимчасової втрати працездатності працівників і зміцнювати здоров'я працюючих шляхом пропаганди здорового способу життя та залученням їх до занять фізкультурою і спортом.

7.2.11. Адміністрації посилити контроль за виконанням заходів з охорони праці, передбачених колективним договором, за дотриманням нормативних актів з охорони праці, проведенням навчання працівників служб охорони праці, профспілкового активу та спеціалістів з охорони праці.

7.2.12. Відповідно до пункту 2.63. Генеральної угоди забезпечувати виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці окремим рядком в кошторисах навчальних закладів в обсязі не менше 0,2% від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

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

7.2.14. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в закладі, у разі потреби вносити відповідні пропозиції до Кабінету Міністрів України.

7.2.15. Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.

7.2.16. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в навчальних закладах на 2017 - 2021 роки та забезпечити контроль за його виконанням.

7.2.17. Вжити заходів для внесення змін до розділу XVII «Охорона здоров'я, освіта та соціальна допомога» Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року №1290, стосовно тривалості додаткової відпустки працівників навчальних закладів (груп) для дітей з особливими освітніми

потребами, які потребують тривалого лікування та реабілітації (хворих на туберкульоз, розумово відсталих дітей, дітей з ураженням центральної нервової системи тощо).

7.2.18. Виконувати:

- забезпечення працюючих у шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування, молоко тощо); видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID19)» та інших постанов;
- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці;
- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

7.2.19. Жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одиноким матері та батькові, які виховують дитину (в тому числі і у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особам, які взяли дитину під опіку надавати щорічну додаткову відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст.73 КЗпП України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. (ст.19 Закону «Про відпустки»)

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

7.2.21. Забезпечити проведення Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов з охорони праці в навчальних закладах Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, протокол №1/6-22 від 23.01.2013, протокол №П-18-3 від 10.12. 2012 року.

7.2.22. Враховувати під час розробки та укладання колективного договору спільні рекомендації державних органів влади і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України щодо змісту розділу «Охорона праці».

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

7.2.24. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до навчальних закладів, установ 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».

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація зобов'язується:

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

8.1.2. Сприяти підвищенню кваліфікації кадрів з урахуванням вимог статей 176 і 177 КЗпП України, щодо обмеження направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей-інвалідів та дітей віком до 14 років, вживати заходів щодо недопущення зниження кваліфікаційних категорій тим педагогічним працівникам – жінкам, які мають дітей віком до 14 років і з цих причин не мали можливості вчасно підвищити свою кваліфікацію (не підвищували її понад 5 років).

8.1.3. Разом з органами управління освітою вживати заходів до неухильного виконання положень статей 121, 122 і 123 КЗпП України щодо видачі відрядженому перед від'їздом у відрядження (на навчання, підвищення кваліфікації, конкурси, олімпіади, спортивні змагання, наради та інші заходи) грошового авансу у межах суми, визначеної на оплату проїзду, наймання житла і добових, як це передбачено Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України N 59 від 13.03.98 (у редакції наказу Мінфіну N 362 від 17.03.2011, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 29.03.2011 за №410/19148).

8.1.4. Забезпечити дотримання чинного порядку щодо включення жінкам до стажу роботи, який дає право на щорічні відпустки, періодів їх роботи на умовах неповного робочого часу у період частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

8.1.5. Співпрацювати з державними службами зайнятості, брати участь у розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників освіти при їх вивільненні.

8.1.6. Сприяти наданню відповідно до чинного законодавства:

- молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення навчального закладу, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі академічної або соціальної стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у вищому навчальному закладі (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника;

- робочого місця у закладі випускникам вищих навчальних закладів за отриманою спеціальністю відповідно до замовлення і укладених з ними договорів, вирішенню питання про надання пільгових кредитів молодим сім'ям освітян для поліпшення їх житлових умов та на соціально-побутові потреби.

8.1.7. Аналізувати стан квартирного обліку працівників освіти, сприяти, щоб при формуванні міського бюджету на 2017 – 2021 роки передбачалися кошти на дольову участь навчальних закладів в комунальному (державному) житловому будівництві, на придбання житла для педагогічних та науково-педагогічних працівників.

8.1.8. Забезпечити реалізацію прав дітей пільгових категорій на безоплатне і пільгове користування об'єктами культури, фізкультури і спорту.

8.1.9. Сприяти духовному і культурному розвитку освітян, створенню необхідних умов для цього в наявній мережі об'єктів культури, в тому числі в гуртках, об'єднаннях, тощо.

8.1.10. Домагатися забезпечення педагогічним, науково-педагогічним та іншим працівникам галузі, а також особам, які навчаються, гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.11. Вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 року № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників вищих навчальних закладів» на випускників педагогічних вищих навчальних закладів, які уклали договір про роботу в дошкільному закладі.

8.1.12. Вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення вищих навчальних закладів диплом з відзнакою.

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

8.1.14. Згідно з чинним законодавством забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників, придбання медичних книжок нового зразка.

8.2. Сторони договору домовилися:

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

8.2.2. Домагатися виділення у місцевих бюджетах коштів для надання довгострокових кредитів молоді для здобуття освіти у вищих навчальних закладах.

8.2.3. Ініціювати перед Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України запровадження нових підходів щодо осучаснення пенсійного забезпечення педагогічних працівників.

8.2.4. 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;

- молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу у порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури.

8.2.5. Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

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

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

8.2.8. Вживати заходів для забезпечення діяльності дитячих закладів оздоровлення і відпочинку, що знаходяться у сфері дії Сторін, надання їм пільг з оплати за комунальні послуги, звільнення від податку на землю та податку на нерухоме майно.

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

8.2.10. Брати участь у громадських слуханнях з обговорення питань функціонування мережі навчальних закладів, соціального захисту освітян при проведенні реорганізації, ліквідації чи зміні підпорядкування навчальних закладів, стану фінансування галузі спільно з представниками зацікавлених відомств, громадських організацій.

8.2.11. Брати участь у галузевих спартакіадах, змаганнях, турнірах, зльотах, фестивалях та конкурсах, інших культурно-масових та спортивних заходах серед працівників освіти, використовуючи спортивні бази та спортивні споруди навчальних закладів

8.2.12. брати участь у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

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

8.2.14. Виділяти кошти для реалізації програм оздоровлення осіб, які навчаються, а також дітей працівників освіти в літній та канікулярний періоди.

8.3. Рекомендовано керівникам:

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

- педагогічним працівникам, зокрема закладів вищої освіти, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та науково-педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням.

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

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

8.3.2. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п. 5 ст. 57 Закону України «Про освіту».

8.3.3. Вживати заходів, спрямованих на:

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

8.3.4. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних і науково-педагогічних, 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 у межах фонду оплати праці.

8.3.5. Надавати при виході на пенсію допомогу працівникам у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи на умовах колективного договору.

8.3.6. Спільно з керівниками органів управління освітою сприяти діяльності культурно-освітніх і оздоровчих закладів, що належать Профспілці, шляхом надання їм пільг і забезпечення відшкодування фінансових витрат відповідно до Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”.

8.3.7. З урахуванням вимог Закону України „Про основні засади соціального захисту праці та інших громадян похилого віку” створити сприятливі умови праці для осіб передпенсійного віку. Не допускати їх незаконного звільнення з роботи.

8.3.8. Відраховувати профкому не менше як 0,3 % фонду оплати праці на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми.

8.3.9. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок на і проведення обов'язкових медичних оглядів за рахунок витрат закладів і установ охорони здоров'я.

8.3.10. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.3.11. Забезпечити:

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

- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

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

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

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

8.4. Сторони договору домовилися, що профспілка:

8.4.1. Сприятиме адміністрації в удосконаленні трудових правовідносин, зниженню соціальної напруги в трудових колективах шляхом реалізації заходів щодо підвищення заробітної плати, доплат і заохочень, поліпшення умов праці, побуту, оздоровлення працівників освіти.

8.4.2. Захищатиме трудові, економічні, соціальні і професійні права та інтереси членів Профспілки – працівників освіти на основі чинного законодавства і відповідно до цього договору, надаватиме можливість отримати працівникам освіти, які є членами Профспілки, безкоштовну юридичну допомогу в обкомі Профспілки.

8.4.3. Вноситиме управлінню освіти пропозиції про видання або внесення змін до чинних нормативно-правових актів, наказів і розпоряджень, що стосуються трудових відносин, охорони праці, соціально-економічних прав та інтересів працівників освіти.

8.4.4. За необхідності представлятиме і відстоюватиме права працівників у державних органах влади, місцевих судах, Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, а також буде звертатись з повідомленнями про виявлені порушення трудових або соціально-економічних прав членів Профспілки – працівників освіти до органів прокуратури та управління Держпраці у Черкаській області.

8.4.5. Здійснюватиме контроль за дотриманням у навчальних закладах житлового законодавства України.

8.4.6. На виконання зобов'язань ЦК Профспілки за Галузевою угодою інформуватиме органи прокуратури і Державної інспекції праці про факти порушень колективного договору та вимог законодавства щодо термінів, форми і розмірів виплати заробітної плати з метою усунення таких порушень, а також вимагатиме від профкомів навчальних закладів і установ:

- забезпечення реалізації профкомом своїх функцій щодо контролю за виконанням договору в частині зайнятості працівників, нормування і оплати праці, своєчасної виплати заробітної плати, грошових винагород, належних компенсацій, надання відпусток, видачі авансів для відрядження тощо;
- інформування контролюючих органів про виявлені порушення законодавства про працю, договору;
- здійснення контролю за станом погашення заборгованості із заробітної плати, добових, грошових винагород, допомоги на оздоровлення та компенсаційних виплат;
- організації контролю за здійсненням перерахунків посадових окладів і ставок заробітної плати працівникам освіти відповідно до розміру мінімальної заробітної плати, нових окладів і тарифних ставок.

8.4.7. Домагатиметься своєчасного призначення і виплати за рахунок коштів Фондів соціального страхування допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю по вагітності і пологах, у разі виробничих травм і професійних захворювань та в інших випадках відповідно до чинного законодавства.

9. Розвиток соціального партнерства

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

9.1.1. Укладання, дотримання і реалізація положень договору – це не бажання Сторін, а норма ефективного співробітництва, встановлена законами України “Про колективні договори і угоди” та “Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)”, яке передбачає неухильне виконання взятих на себе зобов’язань за даною Угодою.

Основною формою співробітництва Сторін має бути конструктивний діалог, відкритість, гласність, прозорість рішень і дій, обопільне надання інформаційних послуг із сфери своєї діяльності, рівність у правовідносинах, передбачених Договором і чинним законодавством.

9.1.2. У рамках дії договору адміністрація забезпечує погодження з профкомом проектів нормативних документів, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників освіти, навчальних закладів, зокрема: заробітної плати, форми і строків її виплати, умов і охорони праці, доплат, добох, заохочень, преміювання, виплати грошової винагороди, гарантій, компенсацій і пільг, навчального навантаження, тривалості робочого дня, відшкодування завданої працівникам шкоди, надання або приватизації житла тощо шляхом офіційних переговорів (із складанням відповідного протоколу), направлення для погодження проектів розпорядчих документів, консультацій.

9.1.3. Сторони забезпечать представництво, захист прав та інтересів працівників освіти в законодавчих та урядових органах, в арбітражному суді, місцевих судах, своєчасно розглядатимуть пропозиції, заяви, клопотання і скарги працівників, безкоштовно надаватимуть їм консультації, методичну і практичну допомогу з питань договору,

9.1.4. Кожна із Сторін договору бере на себе зобов’язання: надавати можливість представникам іншої Сторони брати участь у засіданнях своїх керівних органів при розгляді питань, які стосуються зайнятості, соціально-економічних і трудових правовідносин, оплати і охорони праці та захисту прав і інтересів працівників освіти; надавати іншій Стороні відповідну повну і своєчасну інформацію.

9.1.5. Сторони зобов’язуються сприяти закладу у забезпеченні збільшення обсягів навчально-виховної роботи понад державне замовлення, зміцнення трудової дисципліни і підвищення життєвого рівня працівників. Конфліктні ситуації, спірні питання, що виникають на рівні навчального закладу вирішуються шляхом переговорів, прийняття компромісних рішень. Страйки можуть відбуватися лише як винятковий захід протесту з питань, вирішення яких не залежить від управління освіти та міської організації Профспілки.

9.1.6. Сторони договору домовилися систематично за власною ініціативою контролювати і вимагати від органів управління освітою, керівників навчальних закладів та відповідних профспілкових органів:

- проведення експертизи, аналізу і оцінки відповідності чинному законодавству і нормативним актам та стану виконання цього договору;

- погодження з профспілковими органами документів і питань, зазначених у додатку № 5;

- забезпечення соціальної відповідальності перед працівниками галузі шляхом неухильного виконання чинних соціально-трудових стандартів і законів України, колективного договору, Генеральної, Галузевої;

- вживання практичних заходів до безпосереднього позасудового врегулювання трудових відносин працівників, чії права і законні інтереси були порушені;

10. Сприяння роботі профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, осіб, які навчаються, підвищення ефективності їх діяльності

10.1. Адміністрація закладу зобов'язується:

10.1.1. Забезпечувати права та гарантії членам профспілки відповідно до Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної організації праці.

10.1.2. Визнавати недійсними рішення, які будуть обмежувати визначені Статутом та цим договором права і повноваження Профспілки та її виборних органів.

10.1.3. Не допускати втручання керівника закладу у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.4. Сприяти щодо надання в безоплатне користування профкому закладу необхідних приміщень з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням і охороною для роботи самих органів і профкомів, для проведення зборів працівників – членів Профспілки, засідань комітету, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для постійного користування, за необхідності – транспорт.

10.1.5. Надання членам виборних органів Профспілки, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором навчального закладу чи установи освіти, вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також часу для участі в роботі виборних профспілкових органів і профспілковому навчанні, але не менше як 2 години на тиждень, як це передбачено статтею 252 КЗпП України та статтею 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням (стаття 15-1 Закону України „Про відпустки”).

10.1.6. Працевлаштовувати працівників виборних органів Профспілки після закінчення терміну їх повноважень на попередній роботі або за їх згодою на іншій рівноцінній роботі (посаді) у навчальному закладі, установі освіти, недопущення їх звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу протягом двох років після закінчення терміну, на який вони обиралися, крім випадків повної ліквідації закладу чи установи.

10.1.7. Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних органів Профспілки, лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є (ст.41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») та вищого за ступенем виборного органу Профспілки.

10.1.8. Дотримуватися порядку звільнення членів виборного профспілкового органу навчального закладу, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого за ступенем виборного органу цієї Профспілки.

10.1.9. Забезпечувати в навчальних закладах та установах 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 і стипендії студентам, іншим особам, які навчаються.

- здійснення законодавства про соціальне страхування, внесення до робочих органів ФСС пропозицій з питань організації та удосконалення роботи з соціального страхування;

- вивчення, узагальнення і надсилання Міністерству освіти і науки України і ЦК Профспілки пропозицій працівників галузі щодо покращення їх соціального становища та виконання колективних договорів і угод всіх рівнів;

- забезпечення обізнаності керівників навчальних закладів і установ, профспілкових органів з Генеральною, Галузевою, регіональною, міською, угодами та відповідними колективними договорами.

9.1.7. Суперечки між Сторонами договору розглядаються узгоджувальною (примирною) комісією, створеною з рівної кількості їх представників.

9.1.8. Рішення узгоджувальної (примирної) комісії приймаються за згодою Сторін на підставі переговорів, оформляються протоколом і мають обов'язкову силу для Сторін.

9.1.9. Сторони договору зобов'язуються визнавати і поважати права іншої сторони, нести відповідальність за ухилення від участі в переговорах, за порушення і невиконання договору, ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і контролю в порядку, передбаченому чинним законодавством і цим договором.

9.1.10. Недотримання цих принципів виключає співробітництво Сторін, змусить їх вдаватись до самозахисту своїх прав та інтересів, повідомляти контролюючим органам про порушення договору і чинного законодавства іншою Стороною, створювати примирну комісію і трудовий арбітраж, як це передбачено Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

10. Сприяння роботі профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, осіб, які навчаються, підвищення ефективності їх діяльності

10.1. Адміністрація закладу зобов'язується:

10.1.1. Забезпечувати права та гарантії членам профспілки відповідно до Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної організації праці.

10.1.2. Визнавати недійсними рішення, які будуть обмежувати визначені Статутом та цим договором права і повноваження Профспілки та її виборних органів.

10.1.3. Не допускати втручання керівника закладу у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.4. Сприяти щодо надання в безоплатне користування профкому закладу необхідних приміщень з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням і охороною для роботи самих органів і профкомів, для проведення зборів працівників – членів Профспілки, засідань комітету, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для постійного користування, за необхідності – транспорт.

10.1.5. Надання членам виборних органів Профспілки, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором навчального закладу чи установи освіти, вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також часу для участі в роботі виборних профспілкових органів і профспілковому навчанні, але не менше як 2 години на тиждень, як це передбачено статтею 252 КЗпП України та статтею 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а також відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням (стаття 15-1 Закону України «Про відпустки»).

10.1.6. Працевлаштовувати працівників виборних органів Профспілки після закінчення терміну їх повноважень на попередній роботі або за їх згодою на іншій рівноцінній роботі (посаді) у навчальному закладі, установі освіти, недопущення їх звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу протягом двох років після закінчення терміну, на який вони обиралися, крім випадків повної ліквідації закладу чи установи.

10.1.7. Зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних органів Профспілки, лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є (ст.41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») та вищого за ступенем виборного органу Профспілки.

10.1.8. Дотримуватися порядку звільнення членів виборного профспілкового органу навчального закладу, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого за ступенем виборного органу цієї Профспілки.

10.1.9. Забезпечувати в навчальних закладах та установах 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 і стипендії студентам, іншим особам, які навчаються.

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

10.1.11. Адміністрація зобов'язується:

- активізувати співпрацю з профспілкою з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних та науково-педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та осіб, які навчаються;

- вводити до складу атестаційних комісій представників Профспілки;

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

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

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

10.2. Керівнику:

10.2.1. Поширювати пільги і гарантії, передбачені колективним договором, положенням про преміювання, в тому числі виплати винагород та інших матеріальних заохочень, на членів профкомів і працівників виборних органів Профспілки, які працюють у навчальному закладі.

10.2.2. Надавати безкоштовну інформацію профспілковому комітету про свою економічну та господарську діяльність.

10.2.3. 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.

10.2.4. Забезпечувати участь представників профспілкового комітету у нарадах, засіданнях з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

10.2.5. Надавати вільний доступ до матеріалів, документів, а також до всіх підрозділів і служб закладу, у тому числі громадського харчування, медичних установ тощо для здійснення профспілковим комітетом права контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці, виконанням колективного договору.

10.2.6. Упереджувати виникнення 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)".

10.2.7. Забезпечувати вільний вхід до навчальних 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.

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

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

10.2.10. Надати членам 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 профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень.

10.2.11. 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

10.2.12. Сторони договору не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітнього законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників і осіб, які навчаються тощо.

10.3. Профспілкова сторона зобов'язується:

10.3.1. Сприяти впровадженню концепції формування позитивного іміджу Профспілки працівників освіти і науки України.

10.3.2. 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.

10.3.3. Своєчасно доводити до відома комітетів, ради Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та осіб, які навчаються.

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

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

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

10.3.7. 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.

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

10.3.9. 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 колективного договору;

- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

10.3.10. Узагальнити та поширити практику роботи виборних органів Профспілки щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

10.3.11. Дотримуватися встановленого законодавством порядку розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) і здійснювати заходи, які сприятимуть зниженню соціальної напруги у трудовому колективі.

10.3.12. На підставі чинного законодавства і відповідно до даної Угоди постійно захищати трудові, економічні, соціальні і професійні інтереси членів Профспілки та членів їх сімей. За необхідності інформувати Головне управління освіти і науки облдержадміністрації, органи виконавчої влади і місцевого самоврядування стосовно фактів порушень трудового законодавства, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективними договорами, угодами.

10.3.13. Узагальнювати вимоги і пропозиції профспілкових комітетів і трудових колективів, домагатись їх вирішення у відповідних органах.

10.3.14. Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з управлінням Держпраці в Черкаській області та Міністерством соціальної політики і праці України з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

11. Контроль за виконанням договору та відповідальність сторін

11.1. Сторони, які уклали договір, безпосередньо відповідають за виконання взятих на себе зобов'язань.

11.2. Контроль за виконанням договору здійснюється спільною комісією Сторін (додаток 7).

11.3. Сторони забезпечують контроль за виконанням договору. Не рідше одного разу на рік Сторони аналізують і узагальнюють хід виконання договору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

11.4. Контроль за виконанням договору здійснюють також трудовий колектив і окремі члени Профспілки (пункт 13 Статуту Профспілки), які при виявленні порушень можуть звертатись до спільної комісії або безпосередньо до осіб, які підписали договір.

11.5. Адміністрація може за власною ініціативою вживати заходів до організаційного і дисциплінарного впливу на посадових осіб, які не виконують або допускають порушення договору.

11.6. Керівник закладу, голова профкому зобов'язані інформувати співголову відповідної частини комісії з контролю за виконанням договору про всі випадки порушень положень чи зобов'язань за договором, які не вдалось усунути.

11.7. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення або невиконання певних положень договору, притягаються до відповідальності у встановленому чинним законодавством порядку.

11.8. Не виконання керівником договору є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків і може стати підставою для порушення клопотання чи вимоги профспілкового комітету, ради Профспілки перед органами управління освітою за підпорядкуванням про розірвання трудового договору (контракту) або усунення із займаної посади відповідно до статті 45 КЗпП України.

11.9. Договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін та у реєструючому органі, і всі три мають однакову юридичну силу.

Завідувач ЗДО №3

Голова профкому ЗДО №3

20.11.2024



Лариса Тимофієва
Лариса Туманова

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА

Перелік професій і посад,

яким надається додаткова відпустка за роботу з ненормованим робочим днем

(в календарних днях)

Згідно з статтею 8 п.2 Закону України «Про відпустки»: «Загальна тривалість щорічних основних та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів.

№ п/п	Назва професій, посад працівників школи з ненормованим робочим днем	Допустима тривалість додаткової відпустки (календарні дні)
1	Завідувач закладу дошкільної освіти	7
2	Завгосп	7
3	Середній медичний персонал закладу	7
4	Працівникам, які працюють з комп'ютером, якщо працівник працює з комп'ютером не менше ніж половину тривалості робочого дня: - діловод	до 4

Тривалість щорічної основної відпустки для окремих категорій працівників згідно з чинним законодавством України

1.	Особам з інвалідністю I та II груп	30 календарних дні (ч.7 ст.6 Закону України «Про відпустки»)
2.	Особам з інвалідністю III групи	26 календарних дні (ч.7 ст.6 Закону України «Про відпустки»)

Завідувач ЗДО №3

Голова ЦК

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА

Перелік підстав,

за якими не допускається залучення до чергувань у вихідні і святкові дні:

- 1) працівники віком до 18 років;
- 2) інваліди;
- 3) жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінки, які мають двох і більше дітей до 15 років або дитину-інваліда;
- 5) одинокі матері (батьки), які виховують дитину без батька (матері);
- 6) опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 7) чоловіки, дружини яких перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 8) дружини (чоловіки) військовослужбовців;
- 9) ветерани праці та особи, які мають особливі трудові заслуги перед Вітчизною;
- 10) працюючі пенсіонери;
- 11) батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу;
- 12) сумісники;
- 13) працівники, які без відриву від виробництва успішно навчаються у вищих навчальних закладах;
- 14) працівники, робота яких пов'язана із шкідливим, важкими умовами або з особливим характером праці якщо працівник не менше половини тривалості робочого дня зайнятий у цих умовах.

Завідувач ЗДО №3

Голова ПК



[Signature]

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА

Нормативи

наповнюваності груп дошкільних навчальних закладів (ясел-садків) компенсуючого типу, класів спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів), груп подовженого дня і виховних груп загальноосвітніх навчальних закладів усіх типів,

затверджені наказом Міністерства освіти і науки України

від 20.02.2002 N 128

Показники	Наповнюваність не повинна перевищувати
1. Дошкільні навчальні заклади (ясла-садки) компенсуючого типу:	
<i>спеціальні</i>	
групи для дітей:	6
глухих, сліпих, із складними вадами розвитку.....	8
зі зниженим слухом, з порушенням опорно-рухового апарату, глибоко розумово відсталих	10
з важкими порушеннями мови, затримкою психічного розвитку, косоокістю і амбліопією,	12
зі зниженим зором, розумово відсталих і хворих на сколіоз	
<i>санаторні</i>	
з фонетико-фонематичним недорозвитком мови ...	15
групи для дітей:	20
до трьох років	20
від трьох і старше років	

Завідувач ЗДО №3

Голова ЦК



Л. Тимофієва
Туманова

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА



Додаток 4
до пункту 6.1.1 договору

Стаття 30. Педагогічне навантаження, оплата праці, відпочинок педагогічних та інших працівників у сфері дошкільної освіти

1. Педагогічний працівник закладу дошкільної освіти – особа з високими моральними якостями, яка має вищу педагогічну освіту за відповідною спеціальністю та/або професійну кваліфікацію педагогічного працівника, забезпечує результативність та якість роботи, а також фізичний і психічний стан якої дозволяє виконувати професійні обов'язки.

{Частина перша статті 30 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2145-VIII від 05.09.2017}

2. Педагогічне навантаження педагогічного працівника у сфері дошкільної освіти – час, призначений для здійснення освітнього процесу.

3. Педагогічне навантаження педагогічного працівника закладу дошкільної освіти незалежно від підпорядкування, типу і форми власності відповідно становить:

вихователя групи загального типу	- 30 годин;
вихователя інклюзивної групи, групи компенсуючого типу	- 25 годин;
асистента вихователя інклюзивної групи	- 36 годин
соціального педагога	- 40 годин;
практичного психолога	- 40 годин;
практичного психолога закладу дошкільної освіти (ясел-садка) компенсуючого типу та з інклюзивними групами	- 20 годин;
музичного керівника	- 24 години;
інструктора з фізкультури	- 30 годин;
вчителя-дефектолога, вчителя-логопеда	- 20 годин;
керівник гуртка	- 18 годин
вихователя-методиста	- 36 годин

на тиждень, що відповідає тарифній ставці.

Завідуючий ЗДО №3

Голова ПК

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА

**Порядок
розподілу педагогічного навантаження на новий навчальний рік, тарифікації вчителів, вихователів,
керівників гуртків**

Педагогічне навантаження вчителів, вихователів і керівників гуртків навчальних закладів усіх типів і найменувань є визначальною умовою оплати праці в навчальному закладі. Розподіл педагогічного навантаження (навчання, викладання і виховання) проводиться у повній відповідності з кількістю педагогічних працівників, мережею класів, груп і гуртків на основі робочого навчального плану закладу. При цьому уповноважений власником представник - роботодавець зобов'язаний дотримуватись такого порядку розподілу навчального навантаження:

1. У січні – лютому, відповідно до Законів України “Про освіту”, “Про загальну середню освіту”, “Про дошкільну освіту”, “Про позашкільну освіту” та “Про професійно – технічну освіту”, керівник навчального закладу **визначає мережу класів, груп і гуртків**, погоджує її з радою і профкомом закладу та органами місцевого самоврядування, потім подає пропозиції з цих питань відділу (управлінню) освіти.
2. У березні керівник навчального закладу готує проект робочого навчального плану з повним використанням інваріантної і варіативної частин відповідних навчальних планів і подає робочий план на розгляд і узгодження з педагогічною радою та органами громадського самоврядування (радою навчального закладу).
3. Після узгодження проекту робочого плану з органами громадського самоврядування та профкомом навчального закладу він подається на затвердження відділу (управлінню) освіти, у сфері дії якого перебуває навчальний заклад.
4. У першій половині квітня керівник навчального закладу разом з керівниками методичних комісій розподіляють педагогічне навантаження з дотриманням принципу наступності і вимог відповідних статей законодавства про освіту та КЗпП України.
5. Згідно з положеннями статті 38 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, статей 21, 32 КЗпП України та пункту 4 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, з метою запобігання істотних змін і погіршення умов оплати праці (стаття 7 “Закону України “Про колективні договори і угоди” і стаття 9 КЗпП України) проект розподілу педагогічного навантаження погоджується на пленарному засіданні профкому навчального закладу.
6. Погоджений з профкомом розподіл педагогічного навантаження оголошується на педагогічній раді і доводиться до відома всіх вчителів, вихователів та керівників гуртків під особисту розписку до 31 травня.
7. У серпні тарифікаційна комісія, яку очолює керівник навчального закладу і до складу якої входять представники роботодавця, бухгалтерії і профкому, **визначає розмір заробітної плати** кожного вчителя, вихователя і керівника гуртка в залежності від педагогічного навантаження, стажу роботи і результатів останньої атестації, **складає тарифікаційний список**.
8. Результати тарифікації педагогічних працівників погоджуються з профкомом і повідомляються вчителям, вихователям і керівникам гуртків під особисту розписку до початку навчального року.
9. Не пізніше 5 вересня тарифікаційний список затверджується начальником органу управління освітою, у віданні якого перебуває навчальний заклад.
10. До цього Порядку органами управління освітою можуть бути внесені доповнення і зміни, які поліпшують становище педагогічних працівників та роблять його більш демократичним і доступним (прозорим).

Завідувач ЗДО №3

Голова ПК



Лариса Тимофієва
Лариса Туманова

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА

до пункту 6.3.14 договору

Перелік спеціальних закладів

(з особливим режимом), робота в яких дає право на підвищення посадових окладів на 15-25%

1. Школи, школи-інтернати, професійно-технічні училища, дитячі будинки (класи, групи), інтернати усіх типів та найменувань: для глухих, глухонімих, туговухих, сліпих, сліпоглухих, слабозорих, для дітей з психоневрологічними захворюваннями, розумово відсталих, сліпих розумово відсталих, із затримкою психічного розвитку, для дітей з важкими порушеннями мови, з наслідками поліомієліту, церебральними спастичними паралічами, з малими і загасаючими формами туберкульозу, із захворюваннями серцево-судинної системи, для дітей, які потребують тривалого лікування, спеціальні школи для дітей та підлітків, які потребують особливих умов виховання, приймальники-розподільники для неповнолітніх, виховно-трудові колонії, позашкільні заклади для важковиховуваних дітей, направлених у ці заклади дитячими кімнатами міліції.

2. Дитячі шкільні заклади (групи усіх типів та найменувань: для глухих (глухонімих), сліпих, слабозорих, туговухих, для дітей з порушенням інтелекту (розумово відсталі); для дітей з косоокістю і амбліопією, психоневротиків, з наслідками поліомієліту, церебральними спастичними паралічами, з ураженням центральної нервової системи, з порушенням опорно-рухового апарату, з малими і загасаючими формами туберкульозу, з порушенням мови.

3. Психо-медико-педагогічні (медико-педагогічні) консультації (комісії).

4. Логопедичні пункти.

5. Установи і заклади міністерства соціального забезпечення: дитячі будинки усіх типів і найменувань, відділення для дітей-інвалідів в установах для дорослих.

6. Загальноосвітні школи, професійно-технічні училища при виправно-трудових профілакторіях та лікувально-трудових профілакторіях.

7. Установи охорони здоров'я: спеціалізовані будинки дитини, дитячі лікарні (відділення), санаторії та інше.

Завідувач ЗДО №3
Голова ПС



Лариса Тимофієва
Лариса Туманова

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА

Перелік

документів і питань, які розробляються і вирішуються керівниками органів і установ освіти та навчальних закладів разом або за погодженням з відповідними профспілковими комітетами і радами Профспілки на підставі законодавчих і нормативних актів.

1. Кошториси і штатні розписи навчальних закладів розглядаються (візуються) відповідними профкомами.
2. Правила внутрішнього розпорядку (стаття 142 КЗпП України). Далі ПВР.
3. Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження (пункти 20 і 25 Типових ПВР, Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, далі Інструкція про оплату праці).
4. Розклад уроків, графіки роботи працівників (Типові ПВР, статті 52 і 97 КЗпП України).
5. Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові і вихідні дні та до надурочних робіт (ст. 71 КЗпП України).
6. Графіки відпусток (ст. 79 КЗпП України).
7. Порядок участі представників Профспілки у роботі атестаційних комісій.
8. Положення про щорічну винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (Постанова Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898, стаття 97 КЗпП України).
9. Положення про преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи (ст. 97 КЗпП України, п. 53 Інструкції про оплату праці).
10. Розподіл всіх видів заохочень і винагород працівників, у тому числі надання керівникам навчальних закладів і установ винагород і премій (стаття 144 КЗпП України, пункт 53 Інструкції про оплату праці).
11. Розробка і затвердження посадових інструкцій і обов'язків працівників (стаття 142, Типові ПВР, наказ Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08.2001 року, п. 5.3.24 Галузевої угоди, ця Угода).
12. Графік атестації працівників (Закон України „Про колективні договори і угоди”, Закон України „Про освіту” в частині гарантій держави, дана Угода).
13. Тарифікаційні списки (пункт 4 і додатки № 1, 2, 3 до Інструкції про оплату праці).
14. Правила та інструкції з охорони праці у навчальних кабінетах, лабораторіях, майстернях, спортзалах, котельнях і т.п. (Типові правила з охорони праці, ця Угода).
15. Заходи з охорони праці та безпеки життєдіяльності (стаття 161 КЗпП України).
16. Повідомлення про зміни діючих умов праці (ст. 32, 103 КЗпП України).
17. Надання відпусток педпрацівникам у робочий час (у окремих випадках, стаття 11 Закону України „Про відпустки”).
18. Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення обсягу роботи та ін. (п. 52 Інструкції про оплату праці).
19. Накладання дисциплінарних стягнень на членів виборних органів Профспілки за згодою вищого за ступенем виборного профспілкового органу (стаття 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”).
20. Звільнення або вивільнення працівників за ініціативою роботодавця (ст. 43 КЗпП України і 38 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”).
21. Доплата педпрацівникам за завідування кабінетами, лабораторіями, майстернями, навчально-дослідними ділянками та інші види педагогічної роботи (наказ Міністерства освіти і науки України від 24.02.2005 року № 118 та від 11.06.2007 року № 471).
22. Обов'язкове введення до щорічних тарифікаційних списків осіб, які перебувають у відпустці (ст. 40, 184 КЗпП України, Інструкція про оплату праці).
23. Перелік робіт, на яких встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці (додаток № 9 до Інструкції про оплату праці).
24. Розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками на виробництві (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 року №1232). Розслідування нещасних випадків, що сталися з учасниками навчально-виховного процесу (наказ Міністерства освіти і науки України від 07.10.2013 №1365.) Розслідування та облік нещасних випадків не виробничого характеру (Постанова Кабінету Міністрів України від 22.03.201 №270).
25. Запровадження змін, перегляд умов праці, час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумкового обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їх протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву.
26. Чинні питання передбачені чинним законодавством, Генеральною, Галузевою, регіональною та цією угодам



Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА

Пенсія професій і посл працівників.

робота на яких пов'язана із забрудненням і яким безкоштовно видається мило на туалетні та санітарно-гігієнічні потреби (грамів на місяць для однієї особи)

№ з/п	Перелік професій і посад працівників, яким безкоштовно видається мило	Для туалетних потреб	Для санітарно-гігієнічних потреб ***
1	Кухар у закладі	200	200*
2	Медичний персонал навчального закладу	-	200
3	Працівники кухонь у закладах	100	200*
4	Прибиральник службових приміщень	400	100
5	Робітник, зайнятий обслуговуванням приміщень і споруд	300	100
6	Інші професії і посади, робота на яких пов'язана із забрудненням	-	150***

Примітка: *Мило, передбачено на санітарно-гігієнічні потреби кухарям, працівникам кухні видається для місць загального користування (до умивальника).

** Мило видається за нормами відповідно до нормативно-правових актів про охорону праці 5 г на добу для однієї особи, але не більше 150 г на місяць.

*** Даною нормою передбачено мило господарче (72), яке відпускається на санітарно-гігієнічні потреби у місяць загального користування.

Завідувач ЕДО №3

Голова НК

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА

Перелік професій і посад з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також пов'язаними із забрудненням, робота на яких дає право на безоплатне забезпечення спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту

№ з/п	Професія, посада	Спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту	Строки носіння в місяцях
1	Двірник	Костюм бавовняний Фартух бавовняний з нагрудником Рукавиці комбіновані Взимку додатково: Куртка бавовняна, утеплена В інші пори року додатково: Плащ непромокальний	12 12 2 36 36
2	Комірник, робітник підсобний	Халат бавовняний Рукавиці комбіновані	12 2
3	Кухар	Куртка бавовняна Шапочка бавовняна	18 12
4	Прибиральник службових приміщень	Халат бавовняний Рукавиці комбіновані При митті підлоги і місць загального користування додатково: Рукавиці гумові Чоботи гумові	12 2 Чергові Чергові
5	Робітник, зайнятий обслуговуванням приміщень, споруд	Халат бавовняний Рукавиці комбіновані	12 2
6	Машиніст (робітник), зайнятий пранням білизни (спецодягу)	Костюм бавовняний Фартух бавовняний з нагрудником Чоботи гумові Рукавички гумові Рукавиці комбіновані	12 6 12 Чергові 3



Лариса Тимофієва
Лариса Туманова

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА

Положення

про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників навчальних закладів

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників навчальних закладів розроблено відповідно до статей 143 і 144 КЗпП України та пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2001 року № 134 „Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”.

1.2. Положення про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників навчальних закладів, передбачена ним система, показники і умови заохочення поширюється на всіх працівників навчальних закладів, які працюють за трудовим договором і підпорядковуються Правилам внутрішнього трудового розпорядку працівників. Положення поширюється на працівників, які працюють за умовами погодинної оплати праці і сумісництва.

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

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

- за виконання особливо важливої роботи (наприклад: за підготовку учнів до участі в конкурсах, олімпіадах, видання підручника, методичного посібника тощо - може бути виплачена одноразова премія;
- з нагоди ювілейних дат та на честь святкових дат, відзначення успіхів навчального закладу органом управління освітою.

1.5. До працівників навчального закладу можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовим колективом правилах внутрішнього трудового розпорядку.

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

- належно виконувати покладені на нього обов'язки, передбачені Статутом, трудовим договором, колективним договором, посадовою інструкцією та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- працювати чесно і сумлінно;
- дотримуватися чинного законодавства про освіту і працю;
- виконувати рішення вищих органів управління освітою, а також загальних зборів, наказів і розпоряджень керівника навчального закладу;
- дотримуватися вимог постанов, правил, програм, планів, положень, статутів, інструкцій, методичних рекомендацій та інших нормативно-правових актів, що діють в системі освіти України;
- виконувати вимоги правил і норм з охорони та гігієни праці, техніки безпеки, санітарії, пожежної безпеки і охорони навколишнього природного середовища (довкілля) тощо;
- бережливо ставитися до майна, підручників, посібників і обладнання навчального закладу, його матеріальних цінностей і фінансових ресурсів, забезпечення їх схоронності і раціонального використання, вжиття заходів до запобігання розкраданням, невиробничим втратам та псуванню;

- ввічливо і турботливо ставитися до співпрацівників, учнів дітей, їх батьків та відвідувачів закладу.

2. Порядок визначення фонду матеріального заохочення

2.1. Фонд матеріального заохочення (преміювання) утворюється у розмірі тримісячного фонду оплати праці без урахування економії фонду оплати праці, яка також включається до фонду матеріального заохочення.

2.2. Економія фонду оплати праці утворюється за рахунок вакантних посад, що зумовлено затвердженою чисельністю працівників та відповідним фондом оплати праці і видатками на утримання закладу. Тобто економія фонду оплати праці - це різниця між затвердженим у кошторисі фондом оплати праці і фактично використаним. Зазначена економія, як правило, спрямовується на преміювання працівників школи.

2.3. Видатки на преміювання передбачаються в кошторисі навчального закладу.

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

2.5. Граничний розмір виплати заохочення в розрахунку на одну особу за календарний рік не може перевищувати двох посадових окладів (тарифних ставок).

3. Види і порядок заохочення

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

- а) оголошення подяки;
- б) нагородження Почесною грамотою;
- в) виплата премії;
- г) наближення черги на отримання санаторно-курортної путівки для оздоровлення;
- д) дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

3.2. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, угодою сторін, статутом навчального закладу можуть бути передбачені інші заходи заохочення. Допускається одночасне застосування декількох видів заохочення, наприклад: оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою і виплата премії і т.п.

Крім того, педагогічним працівникам надається щорічна грошова винагорода в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у порядку, що встановлюється на підставі абзацу дев'ятого частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", постанов Кабінету Міністрів України № 898 від 05.06.2000 р., № 78 від 31.01.2001 р., № 1222 від 19.08.2002 р. і виплачується за окремим положенням, доданим до Колективного договору.

3.3. Оголошення подяки застосовуються власником або уповноваженим ним органом (керівником навчального закладу) за погодженням з виборним органом первинної організації Профспілки – профкомом закладу. Інші заохочення, в тому числі: визначення розміру премії, наближення черги на отримання санаторно-курортної путівки, дострокове зняття дисциплінарного стягнення тощо - застосовуються спільно з профкомом закладу.

3.4. Заохочення заступників керівника навчального закладу здійснюється за погодженням з профкомом школи і управлінням освіти міськвиконкому.

3.5. Заохочення (преміювання) керівника навчального закладу здійснюється управлінням освіти міськвиконкому за погодженням з міською організацією проспілки працівників освіти.

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

3.7. Заохочення не може бути застосовано до працівників протягом строку дії дисциплінарного стягнення. Якщо працюючий не допустив нового порушення трудової дисципліни і проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути знято до закінчення одного року. Якщо воно достроково зняте не було чи рік з дня його накладення ще не минув, заходи заохочення до нього не застосовуються.

3.8. Виплати заохочення окремим працівникам навчального закладу можуть провадитися за результатами виконання особливо важливого завдання: проведення конкурсу, олімпіади, ремонту зпкладу тощо. При застосуванні заохочень забезпечується поєднання морального і матеріального стимулювання праці. Періодичність заохочення не повинна бути частішою, ніж один раз на квартал.

3.9. За особливі трудові заслуги працівники представляються вищим органам до заохочення і нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, знаками, до присвоєння почесних звань: „Заслужений працівник освіти України”, „Заслужений працівник фізичної культури і спорту України”, „Заслужений вчитель” та інших.

3.10. Трудовий колектив може застосовувати за успіхи у праці заходи громадського заохочення, піднімати клопотання про моральне і матеріальне заохочення новаторів освіти; висловлювати думку про кандидатури, які представляються до державних нагород.

4. Показники преміювання і розмір премії

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

- дотримання виконавчої і трудової дисципліни;
- високий професіоналізм;
- новаторство в праці;
- тривалу бездоганну роботу в закладі;
- особистий внесок у розвиток навчального закладу, освіти;
- за зразкове виконання своїх обов'язків;
- за високі досягнення учнів, їх участь у олімпіадах, конкурсах, змаганнях;
- своєчасність та якість підготовки листів, звітів, розписів, графіків, тарифікаційних списків, кваліфікаційних характеристик, довідкових та аналітичних матеріалів;
- активну участь у громадському житті міста, фахових конкурсах тощо;
- активну громадську діяльність;
- за інші досягнення в роботі, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу.

4.2. За досягнення високих результатів у навчанні й вихованні педагогічні працівники представляються до нагородження державними нагородами, присвоєння почесних звань, відзначення державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального і матеріального заохочення.

4.3. За результатами роботи за квартал розмір премії конкретному працівникові визначається за показниками, зазначеними в пункті 4.1. та залежно від особистого внеску в загальні кінцеві результати роботи і не обмежується максимальними розмірами індивідуальних премій для кожного працівника.

4.4. Премії не виплачують працівникам за час відпусток усіх видів, тимчасової непрацездатності, навчання з метою підвищення кваліфікації, в тому числі за кордоном, а також в інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

4.5. Працівникам, які звільнилися з роботи в кварталі, за який провадиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я або згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України за скороченням чисельності чи штату працівників або перейшли в порядку переведення на роботу в інший навчальний заклад.

4.6. У разі невиконання у встановлені терміни завдань із причин, що не залежать від виконавця, питання щодо зменшення розміру премії вирішується директором школи за погодженням з профкомом на підставі наявних документів про облік виконання завдань і довідок про хід виконання Колективного договору. При відсутності таких матеріалів розмір встановленої премії зменшується та такий же відсоток керівнику (працівнику), який відповідає за його організацію відповідно до функціональних повноважень (посадової інструкції).

4.7. Всі порушення підсумовуються і встановлюється загальний відсоток зменшення премії. Загальне зменшення розміру премії одному працівникові за несвоєчасне виконання та неналежну організацію виконання у встановлені терміни контрольних завдань не може перевищувати 50 відсотків розміру нарахованої премії за відповідний квартал (семестр).

4.8. Пропозиції про зменшення розміру премії працівникам, які не забезпечили своєчасного та якісного виконання завдань, програми або плану навчання, розпису уроків (занять), графіків відпусток, чергувань, ремонту школи, підготовки статистичних, довідкових та аналітичних матеріалів тощо вносяться директору школи відповідним заступником.

4.9. Працівникам, які допустили порушення трудової дисципліни:

- запізнення на роботу більше ніж на 15 хвилин премія зменшується на 15 %;
- запізненні на роботу більше ніж на одну годину розмір премії зменшується на 50 %;

4.10. Працівники можуть бути позбавлені премії до 100 відсотків за невчасне або неналежне виконання показників, передбачених пунктом 4.1., систематичне невиконання без поважних причин

обов'язків, покладених на працівника трудовим договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, появу на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна навчального закладу, майна співпрацівників чи учнів, вчинення аморального проступку.

4.11. Пропозиції про преміювання працівників, а також щодо зменшення розміру премії подаються директору школи не пізніше 10 числа місяця наступного (кварталу) семестру.

5. Преміювання за виконання особливо важливої роботи

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

5.2. Витрати на преміювання за виконання особливо важливої роботи здійснюються за рахунок фонду преміювання, утвореного відповідно до пункту 2.1. цього Положення.

6. Порядок і терміни преміювання

6.1. Централізована бухгалтерія відділу освіти відповідно до загального фонду оплати праці розраховує загальну суму коштів, що спрямовується на преміювання працівників щоквартально. При цьому:

90 відсотків зазначеної суми виділяється для преміювання працівників структурних підрозділів закладу пропорційно до їх фонду заробітної плати за посадовими окладами (тарифними ставками), доплатами і надбавками та фактично відпрацьованого часу;

10 відсотків зазначеної суми виділяється для стимулювання працівників, які забезпечили вагомий особистий внесок у загальні результати роботи за (квартал) семестр.

6.2. До розрахунків обсягу фонду матеріального заохочення включаються всі виплати, що враховуються під час обчислення середньої заробітної плати в усіх випадках її збереження, зазначено в п. 3 розділу III Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100 (100-95-п).

6.3. Премії для обчислення середнього заробітку включаються в заробіток того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату.

6.4. Премії виплачуються не пізніше терміну виплати заробітної плати за другу половину місяця, що настає за звітним кварталом, на підставі наказу.

Положення про надання грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків

1. Загальні положення

1.1. Положення складено на підставі абзацу дев'ятого частини першої 1.2. статті 57 Закону України "Про освіту", постанов Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898, від 31.01.2001 № 78, від 19.08.2002 №122 з метою стимулювання творчої, сумлінної праці, педагогічного новаторства.

1.2. Щорічна грошова винагорода – це самостійний вид матеріального заохочення педагогічних працівників, тому Положення про надання щорічної грошової винагороди, на відміну від Положення про преміювання працівників, поширюється лише на педагогічних працівників навчального закладу. Воно діє протягом чинності зазначених вище законодавчих і нормативно-правових актів, з урахуванням специфіки навчального закладу, може включати в себе додаткові критерії, крім визначених у пункті 2 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898.

1.3. При прийнятті Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України рішень про зміну умов чи системи оплати праці і матеріального стимулювання праці працівників освіти до нього вносяться відповідні зміни за погодженням з профкомом закладу.

1.4. Персональна відповідальність за дотримання цього Положення покладається на керівника, а громадський контроль за його дотриманням - на профспілковий комітет навчального закладу.

1.5. Рішення про надання щорічної грошової винагороди керівникам навчальних закладів і працівникам методичного кабінету приймає керівник відділу освіти (п.4 Порядку, затвердженого

постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898) за Положенням, затвердженим її керівником за погодженням з відповідним профспілковим органом.

2. Умови і показники роботи для надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам

2.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання педагогічному працівнику щорічної грошової винагороди є:

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;
- дотримання вимог законодавства про працю, правил з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативно-правових актів, що регламентують його трудову діяльність;
- постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, загальної культури;
- забезпечення умов для засвоєння вихованцями, учнями навчальних програм на рівні обов'язкових вимог щодо змісту, рівня та обсягу освіти, сприяння розвитку здібностей дітей, учнів;
- утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі, правди, справедливості, доброти, гуманізму, працелюбства, поміркованості та інших добродієв;
- виховання у дітей та молоді поваги до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та звичаїв;
- додержання педагогічної етики, моралі, гідності дитини, учня;
- захист дітей, молоді від будь-яких форм фізичного впливу або психічного насильства, запобігання вживання ними алкоголю, наркотиків, інших шкідливих звичок.

2.2. Педагогічним працівникам надається щорічна грошова винагорода, за роботу за рік в повному обсязі або частинами протягом року, за такі показники у роботі:

- висока результативність у навчанні і вихованні молоді, підготовку і участь учнів, молоді у міських, районних, обласних і республіканських предметних олімпіадах, творчих і наукових конкурсах;
- використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання;
- створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;
- проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
- організація спільної роботи педагогічної і батьківської громадськості щодо покращення навчання і виховання учнів;
- налагодження співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами, центрами художньої і технічної творчості;
- активна громадська робота і т.п.

3. Порядок надання щорічної грошової винагороди

3.1. Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці працівників навчального закладу чи установи освіти.

3.2. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) і обчислюється з урахуванням доплат до заробітної плати за:

- звання "вчитель-методист", старший вчитель, "старший викладач", "старший військовий керівник";
- науковий ступінь: кандидат наук, доктора наук;
- роботу в ліцеї, гімназії;
- роботу в спеціальних закладах з особливим режимом, передбачених додатком 4 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати для працівників освіти;
- роботу у закладах для дітей-сиріт та дітей, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку;
- спортивні звання "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту", "майстер спорту міжнародного класу", "майстер спорту".

3.3. Грошова винагорода відповідно до цього положення видається педагогічним працівникам на підставі наказу керівника навчального закладу чи установи освіти.

3.4. Конкретний розмір грошової винагороди кожному педагогічному працівнику встановлюється за погодженням з профспілковим комітетом в залежності від його особистого внеску в підсумки діяльності навчального закладу чи установи.

3.5. Нарахування і виплата грошової винагороди провадиться бухгалтерією відповідного навчального закладу чи централізованою бухгалтерією відділу освіти.

3.6. Працівникам, які поступили на роботу в навчальний заклад протягом року в порядку переводу, до трудового стажу включається попередня педагогічна робота в іншому навчальному закладі, що дає

право на щорічну грошову винагороду в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

3.7. Щорічна грошова винагорода може бути виплачена також педагогічним працівникам навчального закладу, які пропрацювали не повний календарний рік, але не менше 9 місяців, і звільнилися з роботи з поважних причин: у зв'язку з призовом до лав Збройних Сил України, виходом на пенсію (по старості, по інвалідності), народженням дитини, вступом до вищого навчального закладу, навчанням на курсах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за направленням навчального закладу, переходом на виборну посаду, направленням у закордонне відрядження; у разі повернення на роботу в навчальний заклад у зв'язку з закінченням служби в лавах Збройних Сил України, пенсіонерам, що пішли на пенсію.

3.8. Особам, звільненим протягом року за особистим бажанням, за порушення трудової дисципліни або внаслідок притягнення до кримінальної відповідальності, винагорода не виплачується.

3.9. Педагогічні працівники, які допустили порушення трудової дисципліни, чинного законодавства про працю, правил техніки безпеки, вчинили аморальні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також несумлінно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, повністю позбавляються щорічної грошової винагороди. За інші проступки педагогічні працівники можуть позбавлятися грошової винагороди частково. Позбавлення грошової винагороди повністю або частково провадиться лише за той період (рік), в якому мало місце упущення у роботі.



Лариса Тимофієва

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса Туманова

Лариса ТУМАНОВА

Лариса ТИМОФІЄВА

Лариса ТУМАНОВА



**Додаток №11
(до пункту 6.1.7.)**

Перелік посад та професій працівників,

яким надається доплата до посадового окладу за роботу з дезінфікувальними засобами та прибирання туалетів

у розмірі 10% посадового (місячного) окладу:

№ з/п	Перелік посад
1.	Прибиральниця службових приміщень, зайнятий прибиранням туалетів
2.	Кухар
3.	Помічник вихователя
4.	Підсобний робочий кухні
5.	Машиніст з прання білизни
6.	Старша медична сестра



L. Timofieva

Лариса ТИМОФІЄВА

L. Tumanova

Лариса ТУМАНОВА

Спільна комісія адміністрації та первинної профспілкової організації закладу дошкільної освіти №3 (ясел-садка комбінованого типу) для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору

від сторони адміністрації:

1. Тимофієва Л.Г. – завідувач ЗДО №3
2. Кулик В.Г. – діловод
3. Рут О.А. – завгосп.

Від сторони первинної профспілкової організації:

1. Туманова Л.В. – голова профкому ЗДО №3
2. Чумаченко А.М. – голова культмасової комісії
3. Шпак Л.П. – голова комісії по трудових спрах



Завідувач ЗДО №3

Лариса ТИМОФІЄВА

Голова ПК



Лариса ТУМАНОВА

Служба комісії з питань професійної діяльності та етичної поведінки (далі – Комісія) у складі членів комісії (далі – члени комісії) здійснює контроль за виконанням кваліфікаційних вимог

із боку адміністрації:

1. Тимофієв І.І. – заступник ЗДО №3

2. Кулик В.І. – директор

3. Рут О.А. – вчитель

Всі сторони професійної діяльності:

1. Тужилова І.В. – голова профкому ЗДО №3

2. Рудченко А.М. – голова культурної комісії

3. Шинь І.І. – голова комісії по трудових справах

Підпис ТИМОФІЄВА

Підпис ТУМАНОВА



Адміністрація закладу дошкільної освіти №3 (ясла-садок комбінованого типу) Смілянської міської ради Черкаської області

Первинна профспілкова організація закладу дошкільної освіти №3

СПІЛЬНА ПОСТАНОВА

адміністрації та первинної профспілкової організації закладу дошкільної освіти №3
від 20 листопада 2024 року Наказ № 52
від 20 листопада 2024 року Протокол № 2

У зв'язку із реорганізацію Дошкільного навчального закладу № 1 «Дружба» (ясла-садок комбінованого типу) (код ЄДРПОУ 21380389), юридична адреса: Черкаська область, Черкаський район, м. Сміла, вул. Ю. Кондратюка, 11 шляхом приєднання до Дошкільного навчального закладу № 18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) (код ЄДРПОУ 21379021), юридична адреса: Черкаська область, Черкаський район, м. Сміла, вул. М. Величка, 16, в результаті визнано Заклад дошкільної освіти №3 (ясла-садок комбінованого типу) Смілянської міської ради Черкаської області правонаступником майнових та інших прав та обов'язків Дошкільного навчального закладу №1 «Дружба» (ясла-садок комбінованого типу) та Дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу). Відповідно до наказу управління освіти, молоді та спорту Смілянської міської ради Черкаської області змінено назву Дошкільний навчальний заклад №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) на Заклад дошкільної освіти №3 (ясла-садок комбінованого типу) Смілянської міської ради Черкаської області, виникла необхідність відповідно до чинного законодавства укласти новий колективний договір між адміністрацією, первинною профспілковою організацією закладу дошкільної освіти №3 на 2024-2026 роки, тому Заслухавши звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) за 2017 – 2021 роки Тимофієвої Л.Г. з однієї сторони та голови профкому – Туманової Л.В. з другої сторони, а також, розглянувши проєкт договору на 2024– 2027 роки, збори трудового колективу

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) 2022-2026 взяти до відома
2. Схвалити Колективний договір між адміністрацією та первинною профспілковою організацією закладу дошкільної освіти №3 на 2024-2027 роки.
3. Вважати положення цього договору обов'язковими для закладу, як мінімальні гарантії для застосування під час ведення переговорів і укладання колективного договору, а також при внесенні до них доповнень і змін та розв'язанні питань трудових, соціально-економічних і професійних відносин між роботодавцями і працівниками.
4. Контроль за виконанням цієї постанови і договору на 2024 – 2027 роки покласти на адміністрацію та первинну профспілкову організацію закладу дошкільної освіти №3. Хід виконання договору слухати на засіданнях первинної профспілкової організації не рідше одного разу в рік.

Завідувач закладу дошкільної освіти №3
(ясла-садок комбінованого типу) Смілянської
міської ради Черкаської області

Голова первинної профспілкової
організації закладу дошкільної освіти №3



Лариса ТИМОФІЄВА



Лариса ТУМАНОВА

