ЗАТВЕРДЖЕНО
загальними зборами
трудового колективу
22.03 2022 року
Протокол № 1

Колективний договір

між директором Комунального закладу «Смілянський навчально-виховний комплекс «Дошкільний навчальний заклад - загальноосвітня школа I-II ступенів №13 Смілянської міської ради Черкаської області» і первинною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2022-2026 р.р.

Сміла
2022

1. Загальні положення.

1.1 Сторони Колективного договору та їх повноваження

1.1.1 Договір укладено між директором КЗ Смілянський навчально - виховний комплекс «Смілянський навчальний заклад - загальноосвітня школа І-ІІ ступенів №13 Смілянської міської ради Черкаської області» (далі Смілянський НВК №13) в особі Антоневича Казимира Вікторовича (далі сторона власника) і первинною організацією профспілки працівників освіти України в особі профспілкового комітету (далі профспілкова сторона).

1.1.2 Директор Смілянського НВК №13 підтверджує , що він має повноваження сторони власника, визначені чинним законодавством , наказами і нормативними документами Міністерства освіти і науки України, Статутом Смілянського НВК №13 , Угодами всіх рівнів, на ведення колективних переговорів, укладання колективного договору і виконання зобов'язань сторони власника, визначених цим договором.

1.1.3 Профспілкова сторона також має повноваження, визначені чинним законодавством, Статутом профспілки, Угодами всіх рівнів, на ведення колективних переговорів, укладення колективного договору і виконання зобов'язань профспілкової сторони, визначених цим договором.

1.1.4 Сторони визнають взаємні повноваження, зобов'язання відповідних сторін Угод всіх рівнів і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності та аргументованості при проведенні переговорів(консультацій) щодо укладення договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення всіх питань, які є предметом цього договору.

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

1.1.6 Сторони оперативно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних та індивідуальних трудових спорів(конфліктів) в ході реалізації зобов'язань і умов договору, віддаватимуть перевагу розв'язанню спірних питань шляхом проведення консультацій, переговорів і примирних процедур відповідно до законодавства.

1.2 Мета укладення колективного договору

1.2.1 Цей договір укладено з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних та професійних відносин, узгодження інтересів працівників Смілянського НВК №13 і сторони власника з питань, що є предметом цього договору.

1.2.2 Положення і норми договору розроблено на основі Конституції України, Закону України „Про колективні договори і угоди", інших актів законодавства, Угод всіх рівнів. Договір містить узгоджені зобов'язання сторін, які його уклали, щодо створення умов підвищення ефективності роботи закладу освіти по виконанню законодавства про освіту, реалізації на цій основі професійних, трудових,соціально-економічних прав та інтересів працівників Смілянського НВК №13 .

1.3 Сфера дії договору

1.3.1 Сторони визнають цей договір нормативним актом, його норми і положен безпосередньо і є обов'язковими для виконання стороною власника, працівниками профспілковим комітетом.

1.3.2 Положення договору поширюються на всіх працівників Смілянського НВК Окремі положення договору, що визначаються за взаємною згодою сторін, поширю пенсіонерів, інвалідів праці, колишніх працівників закладу освіти, вивільнених з сторони власника, до моменту їх працевлаштування та учнів, стосовно охорони їх пра

1.3.3 Жодна з сторін протягом дії договору не може в односторонньому призупиняти виконання прийнятих зобов'язань за договором.

1.3.4 Невід'ємною частиною договору є додатки до нього(№ № 1-10).

1.4 Термін дії колективного договору та набуття ним чинності.

1.4.1 Договір укладено на 2022-2026 роки і діє до укладення нового договору.

1.4.2 Сторони розпочинають переговори з укладення нового договору не пізніше місяці до закінчення строку дії договору, на який укладався чинний договір.

1.5. Порядок внесення змін та доповнень до договору

1.5.1. Зміни і доповнення до договору вносяться тільки за взаємною згодою сторі обов'язковому порядку, в зв'язку зі змінами чинного законодавства, угод вищо питань, що є предметом договору.

1.5.2. Сторона, яка ініціює внесення змін і доповнень до договору, письмово пові іншу сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції, що спільно розглядаються у 7-денний термін з дня їх отриман стороною.

1.6 Порядок і строки доведення змісту колективного договору до працівникі

1.6.1 Директор Смілянського НВК №13 зобов'язується у 7-денний термін після і договору забезпечити його тиражування у кількості 4-х примірників, ознайомити з н працівників під підпис, а також нових працівників під час укладення з ними трудовог (додаток №10).

2. Створення умов для забезпечення стабільної роботи і розвитку Смілянського

2.1 Сторони договору домовились:

2.1.1 Протягом дії договору спрямовувати свою роботу на забезпечення умов необ виконання Конституції України, Законів України «Про освіту» та «Про повн середню освіту» та інших нормативно-правових документів.

2.1.2 Забезпечити зв'язок у роботі Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІ ступ дошкільного навчального закладу НВК , повне охоплення дошкільною освітою проживають у мікрорайоні Смілянського НВК №13 .

2.1.3 Не приймати в односторонньому порядку рішень з основних питань роботи Смілянського НВК №13, трудових, економічних, соціальних та культурних прав та інтересів працівників закладу освіти.
2.1.4 Вживати заходів для забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників Смілянського НВК №13 для її першочергової виплати при затвердженні місцевого бюджету відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України.
2.1.5.Залучати опікунську раду, благодійний фонд «Освіта -XXI сторіччя» та місцеві підприємницькі структури до зміцнення і впорядкування навчально-матеріальної бази Смілянського НВК №13 .

2.2 Сторона власника зобов'язується:

2.2.1 Забезпечити ефективну діяльність КЗ Смілянський навчально - виховний комплекс « Дошкільний навчальний заклад - загальноосвітня школа І-ІІ ступенів №13 Смілянської міської ради Черкаської області», виходячи з фактичних обсягів фінансування та раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи закладу освіти з метою розвитку і зміцнення матеріально-технічної бази та створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.
2.2.2 Виконати плани курсової перепідготовки, семінарських занять, інших форм підвищення кваліфікації педагогічних кадрів визначених Законом України «Про повну загальну середню освіту» та Положенням про атестацію педагогічних працівників, згідно з графіком атестації педагогічних працівників з обов'язковою оплатою відряджень та збереженням середньої заробітної плати в період навчання з відривом від роботи.
2.2.3 Забезпечувати шкільну бібліотеку сучасними науково-педагогічними і методичними виданнями, а учнів в повному обсязі підручниками, формувати електронний каталог літератури, забезпечити роботу Інтернету.
2.2.4 Створити умови для розвитку методичної творчості педагогічних працівників, видання рукописних збірок творчих доробок вчителів, запровадження сучасних апробованих інноваційних педагогічних технологій в роботу Смілянського НВК №13 .
2.2.5 Відкривати класи, гуртки , групи продовженого дня, групи ДНЗ у повній відповідності з нормативами, які визначені законодавством про освіту, і на цій основі забезпечити належне педагогічне навантаження вчителів і вихователів.
2.2.6 Розробити за участю профспілкової сторони стратегію розв'язання організаційно-педагогічних проблем, над якими працює Смілянського НВК №13 , підвищення ефективності освітнього процесу, створення соціально-економічних умов навчання учнів і роботи працівників.
2.2.7 Своєчасно розглядати пропозиції, запити і звернення профспілкової сторони щодо поліпшення роботи Смілянського НВК №13 та своєчасно інформувати її про результати розгляду.

2.3 Профспілкова сторона зобов'язується:

2.3.1 Сприяти зміцненню навчально-виховної та трудової дисципліни у Смілянському НВК №13, здійснювати роз'яснення працівникам чинного законодавства про працю, порядку їх заохочення за сумлінну працю, додержання нормативних актів з охорони праці, збереженню, впорядкуванню та ефективному використанню навчально-матеріальної бази для створення належних умов засвоєння учнями навчальних програм.
2.3.2 Організувати збір та узагальнення пропозицій і звернень працівників з питань поліпшення діяльності закладу освіти , доводити їх до сторони власника, інформувати трудовий колектив про вжиті заходи.

2.3.3 Вирішувати питання трудових і соціально-економічних відносин у трудовому Смілянського НВК №13 у повній відповідності з законодавчими актами в галузі Угодами всіх рівнів разом з стороною власника шляхом взаємних консультацій та засідань по розгляду проблем в роботі закладу освіти.
2.3.4 При виникненні колективних трудових спорів з'ясовувати причини і суть с органів управління освітою, посадових і службових осіб, доводити до відома пр законів і нормативно-правових актів, що визначають їх права і обов'язки; пра вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів шляхом консультацій, пе задоволення законних вимог.
2.3.4 Утримуватися від організації страйків з включених до Угоди питань за умови їх в у встановленому законодавством та Угодою порядку.

3. Гарантії працівникам у разі змін в організації праці, забезпечення продукт зайнятості, соціальний захист працівників від безробіття.

3.1 Сторони договору зобов'язуються:

3.1.1. На спільних засіданнях дирекції НВК , профспілкового комітету і ради Смілянс №13 визначати мережу класів, гуртків і груп продовженого дня у відповідності з встановленими чинним законодавством і штатними нормативами, згідно з заявам бажань учнів.
3.1.2. Розглядати питання про вивільнення педагогічних працівників тільки н обґрунтованого організаційно-розпорядчого документу управління освіти, молоді та
3.1.3. Виходити з клопотаннями до управління освіти, молоді та спорту про створе (додаткових) робочих місць, відповідно до Статті 45 в редакції Закону № 21 05.09.2017 «Про затвердження Типових штатних нормативів закладів загальної освіти» (п.4.1.8 Угоди) та забезпечення працевлаштування вивільнюваних пе працівників Смілянського НВК №13 у інших навчальних закладах міста (п.4.1.15 Уг
3.1.4. Вважати основними формами вирішення спірних питань: консультації, переговори та співробітництво Сторін, а також вирішення конфліктних ситуацій посередництва, примирення та трудового арбітражу згідно з Законом України «П вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".
3.1.5. Надавати можливість представникам профспілкового комітету брати участь адміністрації НВК при розгляді питань, які стосуються соціально-економічних правовідносин, захисту прав та інтересів працівників закладу освіти, надавати кожн відповідну повну і своєчасну оперативну інформацію .
3.1.6. При звільненні працівників вивільнені години розподіляти в першу чергу працівниками, які мають неповне тижневе педагогічне навантаження. Надавати навантаження педагогічним та іншим працівникам за сумісництвом лише забезпечення штатних працівників закладу освіти навчальним навантаженням менше відповідної кількості годин на ставку.
3.1.7. Не допускати неповної зайнятості працівників передпенсійного віку, при матимуть заробітну плату меншу від мінімальної.
3.1.8. Не допускати звільнення працівників з ініціативи роботодавця без по профспілковим комітетом, яке згідно з чинним законодавства надається за бе поданням роботодавця. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у скорочення обсягу роботи тільки після закінчення навчального року .
3.1.9. Забезпечити працівникам, що вивільнені на підставах п. 1 статті 40 КЗп протягом 2 років переважне право на укладання трудового договору (поворотне п роботу – стаття 42-1 КЗпП України) у разі виникнення потреби прийняття н Смілянський НВК №13 працівників аналогічної професії, кваліфікації.

3.1.10. Входити до органів виконавчої влади і місцевого самоврядування з пропозиціями про призупинення вивільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП, якщо їх неможливо працевлаштувати згідно з чинним законодавством.
3.1.11. Не допускати утворення залишків освітньої субвенції, використання їх за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці», відповідно до внеску кожного працівника в результативність діяльності закладу освіти , встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам у повному обсязі.
3.1.12. Не допускати закриття посеред навчального року закладу загальної середньої та дошкільної освіти у разі створення нових. територіальних громад, пов'язаних із децентралізацією органів влади.
3.1.13.Періоди, впродовж яких у Смілянському НВК №13 не здійснюється освітній 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, наукової робіт відповідно до наказу директора закладу освіти в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема роботи в умовах реального часу через Інтернет.
3.1.14. Залучати учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період здійснювати в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

3.2 Сторона власника зобов'язується:

3.2.1 Сприяти раціональному розміщенню працюючих за посадами у закладі освіти, відповідно до їхньої професії, кваліфікації і трудового договору.
3.2.2 За бажанням вивільнюваних працівників Смілянського НВК №13 у встановленому законодавством порядку переміщати їх на вільні робочі місця та вакантні посади у закладі освіти або в інших закладах освіти міста. При виникненні умов для вивільнення працівників припинити приймання на роботу нових працівників.
3.2.3 При звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між працівниками, які мають неповне навантаження;
3.2.4 Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних працівників інших навчальних закладів лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше кількості годин на ставку;
3.2.5 Передавати години з окремих предметів у початкових класах, у т.ч. години іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики лише фаховим спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
3.2.6 Повідомляти у письмовій формі профком не пізніше як за 3 місяці про можливе вивільнення працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП, включаючи інформацію про причини і документальні підстави наступних вивільнень працівників Смілянського НВК №13, категорії працівників, яких це може стосуватись, проекти можливого працевлаштування вивільнюваних працівників закладу освіти.
3.2.7 Надавати працівникам, які отримали попередження про наступне вивільнення відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП України, за рахунок частини робочого часу і в порядку та на умовах, встановлених у колективному договорі, право відлучатися з роботи до 6 годин на тиждень для пошуку нового місця роботи із збереженням середньої заробітної плати.

3.2.8. Надавати працівникам, які вивільнені на підставах п.1 ст. 40 КЗпП України, пр
х років переважне право на укладення трудового договору (поворотне прийняття на
стаття 42' КЗпП України) у разі виникнення потреби прийняття на роботу п
аналогічної професії, кваліфікації.
3.2.9. Формування класів, гуртків, груп продовженого дня на платній основі
додаткових освітніх послуг проводити відповідно до чинного законодавства, но
актів і наказів МОН України, погодивши з профспілковою стороною.
3.2.10. Своєчасно оформляти наказами по Смілянському НВК №13 факти всі
(припинення занять з учнями), що виникають не з вини працівників закладу освіти,
дистанційного навчання та інших форм навчання, визначених законодавством .
період простоїв проводити з дотриманням вимог ст.113 КЗпП у повному обсязі.
3.2.11 Не пізніше, як у місячний строк після затвердження доводити до відома
трудового колективу Смілянського НВК №13 кошторис доходів і видатків
розпис школи(ст. 28 ЗпПС).
3.2.12. .Рішення про зміни в організації освітнього процесу і праці, реор
перепрофілювання закладу, що призведуть до скорочення чисельності або штату
узгоджуються з відповідними профспілковими органами і приймаються не пізні
місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення
працівників, які вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжи
спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.
3.2.13. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов пра
максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періс
діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії дотриму
правил:
- при звільненні педагогічних працівників, вивільнені години розподіляти у пер
тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;
- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівни
освіти міста для роботи за сумісництвом, лише за умови забезпечення штатних
працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кілько
ставку;
- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т. ч. уроки ін
фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише сп
наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів почат
забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкці
обчислення заробітної плати працівників освіти.
- не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсії
3.2.14. Не допускати звільнення працівників Смілянського НВК №13 при з
зокрема при створенні територіальних громад.
3.2.15. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєдн
перетворення) або ліквідації закладів освіти та, у зв'язку з цим, звільнення
працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

<u>3.3 Профспілкова сторона зобов'язується:</u>

3.3.1 Здійснювати контроль за виконанням роботодавцями законодавства
порядок вивільнення працівників Смілянського НВК №13, а також щодо в

допомоги, надання гарантій пільг і компенсацій звільненим з роботи у закладі освіти за скороченням чисельності чи штату працівників.

3.3.2. Проводити консультації і переговори з директором Смілянського НВК №13 і управлінням освіти, молоді та спорту про можливості припинення вивільнення працівників НВК за п. 1 ст. 40 КЗпП.

3.3.3. Не допускати звільнення працівників з роботи, які мають переважне право на залишення на роботі або які не можуть бути звільнені згідно чинного законодавства (статті 42; 184 КЗпП та інші законодавчі акти).

3.3.4. Погоджувати тарифікаційний список педпрацівників та інших працівників на підставі якого визначається потижневе навантаження працівників.

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

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

3.3.7. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників Смілянського НВК №13 з якими укладено трудові договори терміном на один рік чи більше, зокрема й керівників, які отримали пенсію за віком, з якими на цій підставі припинено безстрокові трудові договори.

3.3.8. Не давати згоди на звільнення працівників НВК у разі порушення роботодавцями вимог законодавства про працю, зайнятість, оплату та охорону праці.

4. Нормування і оплата праці, захист заробітної плати.

4.1 Сторони договору зобов'язуються:

4.1.1. Обсяг навчального і педагогічного навантаження за місцем основної роботи розподіляти рівномірно між однорідними професіями педагогічних працівників (ст. 2^1 КЗпП) і не обмежувати його граничними розмірами (п. 63 Інструкції).

4.1.2. Дотримуватись порядку розподілу навчального і педагогічного навантаження, який визначений Обласною угодою. При визначенні норм праці обслуговуючого і навчально-допоміжного персоналу користуватись методичними рекомендаціями з питань порядку формування штатів загальноосвітніх навчально-виховних закладів (Лист МОНУ №1/9-234 від 19.06.2001 в редакції від 10.08.2001 №1/9-282). (додаток №1)

4.1.3. За взаємним погоджуванням визначати кількісний і персональний склад тарифікаційної комісії.

4.1.4. Заздалегідь, до виходу вчителів у відпустку, розподіл навчального і педагогічного навантаження працівників, погоджувати його на засіданні профкому Смілянського НВК №13 та повідомляти всім педагогічним працівникам під розписку.

4.1.5. Згідно з чинним законодавством жінкам, які перебувають у відпустці по догляду за дітьми до 3-х років (до 6 років згідно ст. 179 КЗпП), щорічно визначати обсяг навчального і педагогічного навантаження в розмірі, який вони мали до виходу у відпустку по догляду за дітьми. Вносити прізвища жінок, які перебувають у згаданих відпустках, до тарифікаційних відомостей на початок кожного навчального року з визначенням відповідного навантаження і заробітної плати.

4.1.6. При заміні відсутнього педагогічного працівника оплату проводити відповідно до Інструкції (за наявністю відповідних планових призначень).

4.1.7. У відповідності зі ст. 113 КЗпП зберігати середній заробіток за працівниками у коли виникла ситуація небезпечна для життя чи здоров'я працівників або лю оточують, і навколишнього середовища не з їх вини, а внаслідок карантину (через епідемії інфекційних захворювань), оголошення надзвичайного стану, стихійного лих
4.1.8. За спільною згодою після атестації робочих місць працівників школи визначати доплати за несприятливі умови роботи (додаток №5).
4.1.9. Відповідно до Положення заохочувати щорічною грошовою винагородою за су працю і зразкове виконання службових обов'язків педагогічних працівників згідно ст. 57 Закону України «Про освіту» та у відповідності з постановою КМУ від 25 . №1970 та Положення про преміювання працівників школи за особливі трудові успіх впорядкування, зберігання і примноження навчально-матеріальної бази згідно зі статт 98 КЗпП.(додаток №2).
4.1.10. Забезпечувати реалізацію Постанови Кабінету Міністрів від 28 грудня 2 1391 "Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та освіти" що стосується виплати надбавки в розмірі не менше за 5% і не більше посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою пі престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.
4.1.11. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні я переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських конкурсів, турнірів в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.
4.1.12. Всі види надбавок, допомог і винагород передбачених статтею 57 Закону Укр освіту» надавати у повному обсязі як це визначено Постановою КМ України від 19 се року №1222.
4.1.13. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників та здобува відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживч послуги. Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.
4.1.14. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробі працівникам бібліотек» у максимальному розмірі.

4.2 Сторона власника зобов'язується:

4.2.1 Здійснювати виплату заробітної плати в робочі дні два рази на місяць: остаточну виплату-03 числа кожного місяця (ст.115 КЗпП).

Виплачувати заробітну плату напередодні у разі, коли день її виплати збігається з святковим або неробочим днем.

Видавати працівникам, не пізніше дня останньої виплати заробітної плати, ро листи з відомостями про суми нарахованої, утриманої та належної до виплати заробіт
4.2.2. Виплачувати заробітну плату працівникам за весь час щорічної відпустки не пі за 3 робочих дні до початку відпустки.
4.2.3. Виплачувати заробітну плату в першочерговому порядку перед іншими плат

4.2.6. Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно з чинним законодавством та порядком затвердженим постановою Кабінету Міністерств України від 07.05.98.№663.

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

4.2.8. 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».

4.2.9. 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 та її результатів у межах фонду заробітної плати Смілянського НВК №13.

4.3 Профспілкова сторона зобов'язується:

4.3.1. Здійснювати контроль за дотриманням у НВК законодавства з питань оплати праці, своєчасною виплатою заробітної плати. Представляти і захищати інтереси працівників Смілянського НВК №13 у сфері оплати праці.

4.3.2. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо використання коштів фонду оплати праці, підвищення розміру оплати праці, премій і доплати працівникам закладу освіти.

4.3.3. Аналізувати рівень середньої заробітної плати по категоріях працівників Смілянського НВК №13.

4.3.4. Проводити перевірку нарахування працівникам заробітної плати, розмірів і підстав відрахувань з неї.

4.3.5. Забезпечити широку гласність і колегіальний розгляд розподілу педагогічного навантаження, тарифікації, визначення кваліфікаційних категорій і тарифних розрядів оплати праці, розподілу винагород за сумлінну працю і премій за особливі досягнення у роботі працівників закладу освіти (стаття 144 КЗпП).

4.3.6. Брати участь у затвердженні кошторисів, планів використання бюджетних коштів, штатного розпису, графіків відпусток, навчального навантаження педагогічних працівників Смілянського НВК №13.

4.3.6. 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.

4.3.7. Вживати заходів щодо збереження за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективного договору та угод.

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

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

4.3.10. Здійснювати громадський контроль за додержанням у Смілянському Н законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати термінів її виплати.
4.3.11. Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади,органами державного н вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повн оплату праці.
4.3.12. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам профсп захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питан спорів та судах.

5. Трудові відносини, робочий час, режим праці і час відпочинку.

5.1. ***Сторони договору домовилися:***

5.1.1. Робочий час і час відпочинку у Смілянському НВК №13 встановлюється П внутрішнього трудового розпорядку, розкладом уроків і занять та графіками роботи відповідають нормам статті 43 Конституції України, статей 2', 23, 24, 25, 26, 29, 33, 3 XI КЗпП України, законодавству про освіту та положенням заклад освіти , забезі дотримання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх ка працівників.
5.1.2. Роботодавці укладатимуть з працівниками Смілянського НВК №13 безстро договори. Строкові трудові договори укладатимуться лише у випадках визначен України «Про повну загальну середню освіту» та у випадках, коли трудові ві можуть бути встановлені на невизначений строк (стаття 23 КЗпП).
5.1.3 Розклад уроків, графіки роботи, графіки відпусток працівників Смілян №13 , графіки атестації педагогічних працівників, посадові інструкції педагогічних і навчально-допоміжного персоналу, кількісний і персональний склад комісії педагогічних працівників погоджувати, відповідно до чинного законодавства т нормативних актів з обов'язковим розглядом на засіданнях профспілкового комітет
5.1.4. Силами трудового колективу надавати працівникам відпустку без утриманн плати у випадках: особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини близьких рідних, доглядом за хворим членом сім'ї, надання донорської допомоги.
5.1.3 Не допускається примусове відправлення працівників Смілянського НВ короткочасні або тривалі відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з обставин, що не залежать від працівника (зменшення кількості дітей або фінансування, зміни в освітньому процесі, програмі навчання, введення кара Періоди, впродовж яких в навчальних закладах не здійснюється навчальний прс діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими нез працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. час працівники залучаються до навчально-виховної організаційно-методичної, с педагогічної роботи відповідно до наказу директора закладу освіти у порядку, п колективним договором та правилами внутрішнього розпорядку.
5.1.4 Робота у вихідні дні, відповідно до статті 72 КЗпП України може компе згодою працівника, наданням 2 днів відпочинку. Робота у святкові дні (1 січня, і 9 травня, 28 червня і 24 серпня, 14 жовтня) і неробочі дні (7 січня – Різд Великдень, Трійця) відповідно до статті 107 КЗпП України оплачується у подв розмірі.
5.1.5 Залучення вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медич нями, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікуляр здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, устан тарифікації до початку канікул.

5.1.6 Переносити за проханням працівника щорічну відпустку на інший період у випадку поїздки на санаторно-курортне лікування (Закон України «Про відпустки»). Педагогічним працівникам надавати такі відпустки лише у канікулярний час.

5.1.7 Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в оздоровчому таборі з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період на базі закладу світи не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору.

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

5.1.9 Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

5.1.10 При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах згідно з робочим навчальним планом.

5.1.11 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 вчителям. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

5.1.12 З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами, що відповідають Типовому положенню про навчальний кабінет, не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладу освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата.

5.1.13. 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).

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

5.1.15 . 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.

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

5.1.17. Погоджувати з профкомом:

- запровадження змін, перегляд умов праці;

- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу в застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими п можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого ча роботах, де їх особливості не дозволяють встановити перерву;
- внесення змін та доповнень до статуту закладу освіти з питань праці та економічних інтересів працівників та здобувачів освіти.

5.2 Сторона власника зобов'язується:

5.2.1 Укладати трудові договори з працівниками Смілянського НВК №13 передбаченому законодавством України, під розписку ознайомлювати працівник про їх прийняття на роботу, переведення, зміну умов праці. Не включати до трудов умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавст колективним договором.
5.2.2. Надавати працівникам Смілянського НВК №13 роботу відповідно до їх проф посади та кваліфікації. Не вимагати від працівників закладу освіти роботи не трудовим договором, посадовою інструкцією, обов'язками, визначеними зак України про освіту.
5.2.3. Проводити атестацію працівників відповідно до Закону України «Про ос Типового положення про атестацію педагогічних працівників один раз в 5 років в перспективного плану .
5.2.4. Організувати облік робочого часу працівників Смілянського НВК №13, згодою з працівником встановлювати для нього неповний робочий час, гнучкий г на умовах і в порядку, які визначені законодавством. Встановлювати для вагітних які мають дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, працівників, які здійснюю хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, на їх прохання скороче робочого часу
(ст. 56 КЗпП).

Розподіл педагогічного навантаження між педагогічними працівниками Сміля №13 проводити за погодженням з профспілковим комітетом до закінчення навча відповідності з умовами цього договору та згідно з чинним законодавством і пов працівникам під підпис.

При наявності годин педагогічне навантаження обсягом менше тари встановлювати тільки за письмовою згодою педагогічного працівника.
5.2.5. Своєчасно надавати працівникам Смілянського НВК №13 щорічні основн соціальні відпустки повної тривалості згідно статей 2,6,8,19,20 Закону України «П та інших нормативно-правових актів. Без затримки надавати навчальні відпустки які здобувають освіту без відриву від роботи або навчаються в закладах післядипл

Затверджувати графік надання відпусток обслуговуючому персоналу до педагогічним працівникам до 15 квітня поточного року за погодженням з пр стороною та доводити його до відома працівників.

При складання графіків відпусток враховувати сімейні обставини, особист можливості відпочинку кожного працівника.

Надавати подружжям, які працюють у системі освіти, право на щорічну відпу той самий період.
5.2.6. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормативним тривалістю до 4 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, ви договором на підставі Орієнтовного переліку посад працівників із ненормати днем, наведеного у додатку №3 до цього договору (підстава - Галузева угода).

5.2.7. Всі заохочення працівників школи застосовувати погоджуючи з профспілковим комітетом Смілянського НВК №13(ст.144 КЗпП).
5.2.8. Залучення працівників до чергування у надурочний час, неробочі, вихідні дні проводити у виключних випадках лише за погодженням з профспілковим комітетом і за письмовим наказом директора Смілянського НВК №13 .

До чергування не залучаються працівники з підстав зазначених у додатку №4. Згідно з статтями 72 і 107 КЗпП чергування у надурочний час, вихідні і святкові дні педагогічним працівникам компенсується шляхом надання відгулів у канікулярний час.
5.2.9. Здійснювати звільнення працівників згідно з підставами передбаченими чинним законодавством.
5.2.10. Надавати профспілковій стороні обґрунтоване письмове подання про розірвання трудового договору з працівником за ініціативою роботодавця для одержання попередньої згоди на звільнення.
5.2.11. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», трудовий договір на новий термін, строком на 1-3 роки.
5.2.12. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту».
5.2.12. Знімання і накладання дисциплінарних стягнень на працівників Смілянського НВК №13 за порушення трудової дисципліни, невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку та посадових обов'язків проводити тільки у повній відповідності зі статтями 147, 148, 149, 151,152 КЗпП.
5.2.13. Забезпечувати нормативними документами з питань трудового законодавства первинну організацію профспілки та проводити навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

***5.3.Профспілкова сторона зобов'язується*:**

5.3.1. Забезпечити дотримання працівниками Смілянського НВК №13 трудової та професійної дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, своєчасного і точного виконання наказів та розпоряджень роботодавців, трудових та функціональних обов'язків.
5.3.2. Здійснювати контроль за виконанням зобов'язань, зазначених у цьому розділі договору, своєчасністю і правильністю внесення записів до трудових книжок і особових карток форми П-2, виданням наказів про прийняття, звільнення, переведення працівників на іншу роботу, зміну режимів праці і відпочинку та ознайомлення з ними працівників.
5.3.3. Надавати працівникам закладу освіти безкоштовну юридичну допомогу та консультації з чинного законодавства. У разі порушення їх прав представляти та відстоювати шляхом переговорів представників профспілки Смілянського НВК №13 зі стороною роботодавців, а також у відповідних органах по вирішенню індивідуальних трудових спорів (глава XV КЗпП).
5.3.4. Своєчасно розглядати обґрунтоване письмове подання сторони власника про розірвання з працівником трудового договору за ініціативою роботодавця на підставах передбачених чинним законодавством. Повідомляти сторону власника про прийняте рішення у письмовій формі у триденний строк після його прийняття.
5.3.5. Надавати згоду на чергування працівників у позаурочний час на чергування тільки на умовах зазначених у пункті 5.2.8. цього договору
5.3.6.

6. Умови та охорона праці в Смілянського НВК №13

6.3. Сторони договору домовились:

6.1.1. Організовувати роботу з охорони праці у Смілянського НВК №13 відповід
Закону України "Про охорону праці", Положення про організацію роботи з ох
учасників навчально-виховного процесу в установах і закладах освіти, затвердже
Міністерства освіти і науки України від 01.08.2001 № 563 зі змінами внесени
наказом Міністерства освіти і науки України від 20.11.2006 № 782 та інших нормат
6.1.2. Організувати вивчення з працівниками Смілянського НВК №13 нормати
здачі заліків з охорони праці, правил поводження з шкільним обладнанням та ді
виникнення небезпечних ситуацій .
6.1.3. Контролювати якісну і своєчасну підготовку до роботи в осінньо-зим
перевірку і прийом Смілянського НВК №13 перед початком нового навчального
6.1.4. Забезпечувати у межах компетенції виконання Комплексної програми запобі
дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого ха
6.1.5 Уживати заходів до виконання наказу Міністерства охорони здоров'я
21.05.2007 № 246 "Про затвердження порядку проведення медичних оглядів праці
категорій", згідно з пунктом 2 постанови Кабінету Міністрів України від 23.05
щодо проведення обов'язкових медичних оглядів працівників Смілянського
витрати на які покриваються за рахунок коштів, передбачених кошторисом закла
установи охорони здоров'я.
6.1.4 Виплачувати середній заробіток і кошти на відрядження для навчання п
профспілкової організації з питань охорони праці за рахунок роботодавця.
6.1.5 Проводити спільно з профспілковою стороною своєчасне розслідуванн
обліку нещасних випадків професійних захворювань і аварій що сталися
Смілянського НВК №13 . Забезпечувати безумовне виконання запропонован
розслідування нещасного випадку на території закладу освіти, організаційно-техн
по кожному випадку (Ст. 22 ЗпОП).
6.1.6 Створити комісію з питань охорони праці у рівній кількості осіб від дирек
колективу Смілянського НВК №13 . Сприяти її роботі відповідно до чинних
правових актів (Ст. 19 ЗпОП).
6.1.7 За поданням профспілкової сторони, комісії з питань охорони праці
ініціативних працівників, уповноважених профспілкової сторони з питань охор
відзначились при виконанні заходів з підвищення безпеки та покращення ум
праці, відзначати преміями за особливі успіхи в роботі.
6.1.8. Ужити заходів для забезпечення безоплатних періодичних медичних оглядів
Смілянського НВК №13, включенням витрат на їх проведення до програми держ
медичного обслуговування населення.
6.1.9. Забезпечити працюючих в шкідливих умовах відповідним спецодягом, інш
індивідуального захисту з дотриманням Норм безплатної видачі спеціал
спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загаль
професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного коміт
промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, а також мийних та д
засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного л
«Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карант
поширенням коронавірусної хвороби (COVID19)» та інших постанов.
6.1.10. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілок з питань
праці, технічних інспекторів праці Профспілок до Смілянського НВК №13 відпов
ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст.259 Кодексу законів про працю Ук
38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльно

6.2 Сторона власника зобов'язується:

6.2.1 Щорічно до початку навчального року розробляти і віддавати наказ Смілянського НВК №13 щодо організації роботи з охорони праці відповідно до закону України „Про охорону праці" та наказу МОНУ №563 від 01.08.2001р.
6.2.2 Не залучати жінок до важких робіт, робіт з шкідливими умовами праці, до роботи вночі, до переміщення речей, вага яких перевищує встановлені норми (ст. 10 ЗпОП, накази Міністерства охорони здоров'я України від 2912.93 № 256 та від 10.12.93 № 241).
6.2.3 Забезпечити обслуговуючому персоналу видачу спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, миючих та знешкоджувальних засобів згідно встановлених норм. (додатки №№6,7)
6.2.4. При укладанні трудового договору проінформувати під розписку працівника про умови праці, наявність на робочому місці шкідливих і небезпечних факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах (ст. 29 КЗпП, ст. 63 ЗпОП).
6.2.5. Забезпечувати виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисі Смілянського НВК №13 в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно доположень ст. 19 Закону України «Про охорону праці»
6.2.6. Передбачати в кошторисі Смілянського НВК №13 необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

6.3. Працівники Смілянського НВК №13 зобов'язуються:

6.3.1. Вивчати та виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці у період роботи та навчати учнів безпечних методів роботи і поведінки на території Смілянського НВК №13 .
6.3.2. Застосовувати засоби індивідуального захисту у випадках, передбачених правилами охорони праці, санітарії і гігієни.
6.3.3. Своєчасно інформувати адміністрацію Смілянського НВК №13 про виникнення небезпечних ситуацій на робочому місці, при навчанні учнів, на території закладу освіти. Особисто вживати посильних заходів щодо запобігання та усунення небезпечних факторів при роботі, навчанні та вихованні дітей.

6.4. Профспілкова сторона зобов'язується:

6.4.1. Здійснювати контроль за дотриманням стороною власника законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних санітарно-побутових умов праці і навчання учнів та вихованців, забезпеченням працівників спецодягом, взуттям і іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі виявлення порушень вимагати їх усунення (ст. 160 КЗпП, ст 41 ЗпОП).
6.4.2 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.
6.4.3. 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, видачу мила та знешкоджуючих засобів на роботах,

пов'язаних із забрудненням, відповідно до встановлених нормативів і колективного д
межах видатків, передбачених на вказані цілі для навчальних закладів і установ освіти
6.4.4. Представляти інтереси працівників Смілянського НВК №13 у вирішенні питан
праці у випадках, визначених чинним законодавством, вносити стороні власника
подання (ст. 244 КЗпП, ст. 48 ЗпОП, ст. 19, 26, 37, 38 ЗпПС).
6.4.5 Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в Смілянському НВК №
потреби вносити відповідні пропозиції до сторони власника.
6.4.6 Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпе
праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільно
України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про заб
санітарного та епідемічного благополуччя населення».
6.4.7 Разом із стороною власника сприяти реалізації заходів з охорони праці у Сміл
НВК №13 , передбачених колективним договором, забезпечувати контроль за безпеч
експлуатацією будівель і споруд на території закладу освіти , якістю проведення
інвентаризації, планового попереджувального ремонту.
6.4.8. Не менше 4-х разів на рік інформувати працівників Смілянського НВК №13
права і гарантії у сфері охорони праці, зміни в законодавстві з охорони праці.
6.4.9. Брати участь:

- в розробці програм, положень, нормативно-правових документів з пита
праці в школі;
- в організації навчання працівників і учнів та вихованців з питань охорони
- у проведенні атестації робочих місць;
- у розслідуванні нещасних випадків, складанні актів про нещасні
працівниками, представленні інтересів потерпілих у спірних питаннях
пропозицій і заходів щодо усунення причин травматизму працівників
вихованців.
- у проведенні перевірки знань посадових осіб з охорони праці (ст. 258-
20, 25 ЗпОП, ст. 21, 24, 38 ЗпПС).

6.4.10. Забезпечити виконання директором Смілянського НВК №13 вимог щодо
роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки Укр
затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки житт
учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017
виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».
6.4.11. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, в
середовища та профілактики травматизму в Смілянському НВК №13 на 2022 - 2
забезпечити контроль за його виконанням.
6.4.12. Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної е
виробничих будівель і споруд, інших технічних засобів навчання, які не відповіда
нормативних актів про охорону праці.

7.Охорона здоров'я працівників, учнів та вихованців Смілянського НВК
Соціальне страхування, оздоровлення і відпочинок працівників та їхніх д

7.1 Сторони договору домовились:

7.1.1. Організовувати проведення обов'язкових попередніх (під час приймання на
безоплатних профілактичних медичних оглядів працівників Смілянського НВК №1
їм особистих медичних книжок згідно з постановою Кабінету Міністрів України ві
р. №559 (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ № 170 від 15.02.20

затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок" .

Проводити підсумковий аналіз результатів медоглядів працівників Смілянського НВК №13 , враховувати рекомендації лікарів щодо надання працівникам путівок на санітарно - курортне лікування.

7.1.2. Систематично проводити аналіз стану захворюваності і випадків непрацездатності працівників Смілянського НВК №13 та вживати заходів до усунення причин непрацездатності.

7.1.3. Обладнати в закладі освіти кімнату психологічного розвантаження і відпочинку та кімнату побуту для обслуговуючого персоналу.

7.1.4. Створювати належні умови для діяльності комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності.

Організувати комісію соціального страхування з однаковою кількістю представників від профкому і роботодавця.

Витрати коштів фонду соціального страхування проводити тільки за рішенням комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності (ст. 2; 50 ЗпЗССТН).

7.1.5. Організувати з числа працівників Смілянського НВК №13 групи „Здоров'я" і створювати можливості для їх занять на базі шкільного обладнання і приміщень.

7.1.6. Забезпечити гаряче харчування школярів і постачання шкільної їдальні свіжою продукцією відповідно до вимог чинного законодавства.

Здійснювати громадський контроль за роботою харчоблоку.

7.2.Сторона власника зобов'язується:

7.2.1. Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту», постанови Кабінету Міністрів України № 1970 від 25.12.2002 року забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, при наданні щорічних відпусток 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, педагогічним працівникам - щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі одного посадового окладу. Виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи. Виплачувати педагогічним працівникам надбавки за вислугу років.

7.2.2. Разом з управлінням освіти, молоді та спорту вирішити питання про перерахування профспілковій стороні коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу серед працівників Смілянського НВК №13 в розмірі 0,3% фонду оплати праці працівників закладу освіти.

7.2.3. Не допускати працівників Смілянського НВК №13 (в тому числі за їхньою згодою) до роботи, яка їм протипоказана за результатами медичного огляду. Відсторонювати від роботи працівників, які без поважних причин ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду.

7.2.4. Забезпечити в школі належний повітряно-тепловий режим, освітлення навчальних і допоміжних приміщень, гігієнічні умови вживання питної води.

7.2.5. Своєчасно надавати адресну державну підтримку учням з числа сиріт, інвалідів, малозабезпечених сімей та обдарованої молоді.

7.2.6 Зберігати в установленому порядку архівні документи, за якими здійснювалось оформлення пенсій, отримання пільг і компенсацій, визначених чинним законодавством.

7.2.8 Забезпечити реалізацію прав дітей пільгових категорій на безоплатне харчування.

7.2.9 Забезпечити надання іншим категоріям працівників, включаючи обслуговуючий персонал, матеріальної допомоги, в тому числі 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 результати роботи відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 в 2002 року та у межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі навчального

7.3.Профспілкова сторона зобов'язується:

7.3.1. Контролювати цільове використання коштів на культурно-масову роботу страхування, своєчасність надання послуг з фондів соціального страхуванн інформацію з цих питань до трудового колективу.
7.3.2. Представляти інтереси працівників у комісії з соціального страхуван проводити облік працівників, які потребують лікування у санаторіях; сприяти заб путівками. Організовувати оздоровлення дітей працівників у дитячих таборах.
7.3.3 Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побут за рахунок власних коштів відповідно до п. 5 ст. 57 Закону України «Про освіту».
7.3.3. Організовувати проведення культурно-масових, фізкультурних і оздоровчи працівників закладу освіти та членів їх сімей.
7.3.4. Ознайомлювати членів трудового колективу Смілянського НВК №1 нормативними і законодавчими актами з питань соціального страхування та забезпечення, надавати консультативну і методичну допомогу працівникам школи Обладнати стенд з рекомендаційними та інформаційними матеріалами з питань за здорового способу життя, культури побуту і взаємовідносин між людьми.

8. Праця жінок.

8.1. Сторони договору домовились:

8.1.1. Враховуючи, що в системі освіти переважна більшість працівників – жін проводити огляд умов праці жінок та на спільних засіданнях розглядати питанн заходи до покращення виконання законодавства про праці жінок.
8.1.2. Не допускати залучення жінок до роботи у вихідні і святкові дні, в направлення їх у відрядження при наявності дітей віком до 14 років.
8.1.3. До відпустки по вагітності приєднувати щорічну основну і додаткову відповідно до відпрацьованого періоду, незалежно від тривалості роботи жін освіти.
8.1.4. Зберігати за педагогічними працівниками-жінками, які перебувають у в вагітності, пологах і догляду за дитиною, посади і місця роботи, педагогічне н доплати, педагогічне звання на весь час їх соціальних відпусток, а кваліфікаційну до наступної атестації на загальних підставах.
8.1.5. При прийнятті на роботу і вивільненні жінок у зв'язку із змінами в скороченні чисельності або штату працівників дотримуватися у повному обся законодавства і зокрема статті 184 КЗпП.
8.1.6. Надавати щорічно жінкам передбачені законодавством соціальні додаткові повному обсязі за їх бажанням. Не допускати відмови у наданні таких відпусток були невикористані у попередні роки.
8.1.8. За рахунок кошторисів на ремонт та економії заробітної плати щоріч допомогу на оздоровлення та заохочувальні премії жінкам – активним учасника школи до нового навчального року.

9. Розвиток соціального партнерства. Соціальні пільги та гарантії, забезпечення житлово-побутового і культурно-масового обслуговування працівників

9. 1 Сторони договору домовились:

9.1.1 Систематично аналізувати соціально-економічне становище Смілянського НВК №13 і працівників , щорічно готувати і вносити органам виконавчої влади та місцевого самоврядування пропозиції щодо покращення соціально-економічного становища закладу освіти , всіх працівників , їхніх дітей та учнів .
9.1.2. У відповідності з законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку» забезпечити створення сприятливих умов праці і належного заробітку для осіб передпенсійного віку.
9.1.3 Вживати заходів для забезпечення чинного законодавства при наданні гарантій і компенсацій молодим спеціалістам у зв'язку направленням їх на роботу у порядку розподілу після закінчення закладу вищої освіти.
9.1.4. Розробити та забезпечити реалізацію заходів щодо активізації художньої самодіяльності і фізкультурно-масової роботи у трудовому колективі Смілянського НВК №13. Сприяти духовному і культурному розвитку працівників закладу освіти, організовувати для них екскурсії і подорожі у вихідні дні та довготривалі туристичні поїздки в канікулярний час, вечори відпочинку.

9.2. Сторона власника зобов'язується:

9.2.1.Утримувати у належному стані всі об'єкти і обладнання соціального і побутового призначення, своєчасно їх ремонтувати і модернізувати.
9.2.2. Домагатись від власника (управління освіти, молоді та спорту) своєчасно виплачувати працівникам Смілянського НВК №13 всі виплати соціального і організаційного характеру (оплата відряджень, своєчасного проходження кусів підвищення кваліфікації).
9.2.3. Покращувати якість харчування для учнів та працівників закладу освіти у шкільній їдальні.
9.2.4. Надавати належне педагогічне навантаження педагогічним працівникам передпенсійного віку.

9.3. Профспілкова сторона зобов'язується:

9.3.1. Здійснювати контроль ефективності використання коштів на соціально-культурні заходи. За результатами перевірок складати належні акти, доводити їх до відома трудового колективу і власника. Вносити пропозиції щодо більш ефективного використання коштів.
9.3.2. Захищати і представляти інтереси членів трудового колективу у сфері житлово-побутових, комунальних, культурно-освітніх відносин.
9.3.3. Захищати інтереси працівників Смілянського НВК №13, ознайомлювати працівників з новими нормативними актами з питань житлового законодавства, надавати консультативну допомогу з питань вирахування податків, надання соціальних податкованих пільг тощо.

10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

10. В умовах воєнного стану трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а

також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період д
стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану
10.1. Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визна
на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобо
громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.
10.2. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про пра
відносин, врегульованих Законом «Про організацію трудових відносин в умова
стану» .
10.2.1. В умовах воєнного стану сторони укладають трудовий договір за згодою та
форму трудового договору.
10.2.2. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про в
працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-як
працівників.
10.2.3. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівни
усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідо
відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпус
тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово
роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори
воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.
10.3.Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах во
регулюються статтєю 3 ЗУВС.
10.3.1. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівн
роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на р
місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не п
працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків б
також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи
життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середн
плати за попередньою роботою.
10.3.2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу закон
України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну і
праці не застосовуються.
10.4.Стаття 4 ЗУВС визначає особливості розірвання трудового договору з ініціат
працівника:
10.4.1. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване
установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він м
трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (
примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану,
виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).
10.5. Стаття 5 ЗУВС визначає особливості розірвання трудового договору
роботодавця:
10.5.1. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника
роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період
працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та
догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати зві
першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатно
у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем пі
відпустки.
10.5.2. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про пра
застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ а
обраних до профспілкових органів.
10.6.Стаття 6 ЗУВС визначає особливості встановлення та обліку часу р
відпочинку:

10.6.1. Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.
10.6.2. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.
10.6.3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).
10.6.4. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.
10.6.5. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.
10.6.6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67 та статей 71-73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.
10.7.Стаття 7 ЗУВС визначає особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця:
10.7.1. У період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.
10.8. Стаття 8 ЗУВС регулює роботу в нічний час:
10.8.1. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.
10.8.2. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.
10.9. Стаття 9 ЗУВС визначає особливості залучення до роботи деяких категорій працівників:
10.9.1. У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.
10.9.2. Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.
10.10. Оплата праці в умовах воєнного стану регулюється стаття 10 ЗУВС:
10.10.1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.
10.10.2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.
10.10.3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.
10.10.4. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.
10.10.5. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.
10.11. Протягом дії воєнного стану зупиняється дія окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця.
10.12. Стаття 12 ЗУВС визначає порядок надання відпусток:
10.12.1. У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.
10.12.2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

10.12.3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання пр
надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обме
встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки".
10.13. Стаття 13 передбачає призупинення дії трудового договору як тимчасо
роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення
виконання роботи за укладеним трудовим договором:
10.13.1. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою
України, що виключає можливість надання та виконання роботи.
10.13.2. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припин
відносин.
10.13.3. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за мож
повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.
10.13.4.Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат
час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу.
військову агресію проти України.
10.14.. Діяльність профспілок:
10.14.1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максима
забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський
мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.
10.14.2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону
професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідні норми колективн

11. Забезпечення прав і гарантій діяльності первинної організації Профспілк освіти і науки України.

11.1. Сторона власника зобов'язується:

11.1.1 Визнавати цим договором профком Смілянського НВК №13
представником інтересів працівників закладу освіти і погоджувати з ним
місцеві нормативно-правові акти з питань, що є предметом даного договору.
заходах профспілкової сторони на її запрошення.
11.1.2 Забезпечувати реалізацію прав та гарантій діяльності профспілков
Смілянського НВК №13, встановлених чинним законодавством, не допускати
діяльність, обмеження прав профспілкової організації, перешкоджання їх здійсне
ЗпПС).
11.1.3 Для забезпечення діяльності профкому закладу освіти, проведення профс
надавати безкоштовно приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язко
освітленням, прибиранням, охороною.
11.1.4. На умовах цього договору за заявами працівників щомісячно і безоплатн
із заробітної плати та перераховувати членські профспілкові внески у безготівко
на рахунок профспілкової організації протягом трьох банківських днів після випл
плати.
11.1.5 Домовлятись з управлінням освіти про щомісячне перерахування кошті
фонду оплати праці для профкому з метою проведення за рахунок цих кошт
масової, фізкультурної та оздоровчої роботи серед працівників Смілянського НВК
11.1.6 Забезпечити обов'язковий розгляд пропозицій профкому до нового про
закладу освіти, змін і доповнень до нього, інших документів, що стосуються діяль
освіти , які стосуються трудових і соціальних взаємовідносин у колективі.
11.1.7. Гарантувати неухильне дотримання чинного законодавства стосовно захис
і трудових прав членів виборних профспілкових органів (стаття 252 КЗпП та стат

Розглядати разом або за погодженням з профкомом всі заходи заохочення, що застосовуються до працівників Смілянського НВК №13 (премії за успіхи у роботі, винагороди за сумлінну працю, форми морального стимулювання тощо) відповідно зі статтею 144 КЗпП.

11.1.8. На вимогу профспілкової сторони надавати в тижневий термін відповідні документи, інформацію та пояснення, що стосуються додержання законодавства про працю, умов праці, виконання колективного договору, соціально-економічних прав працівників та розвитку закладу освіти (ст. ст. 40, 45 ЗпПС).

11.1.9. Разом з управлінням освіти надавати можливість профспілковій стороні перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні, культурні, комунальні і побутові заходи та витрати для Смілянського НВК №13 і членів трудового колективу.

11.1.10. Розглядати протягом 7 днів вимоги і подання профспілкових органів щодо усунення порушень законодавства про працю та колективного договору, невідкладно вживати заходів до подолання недоліків (статті 20, 28 ЗпПС).

11.1.11. На принципах соціального партнерства проводити зустрічі, консультації, інформувати профком про плани і напрями розвитку Смілянського НВК №13, забезпечувати участь представників профкому у нарадах і засіданнях органів управління закладом освіти..

12.Принципи співробітництва Сторін договору:

12.1. Сторони договору зобов'язуються співпрацювати у формі конструктивного діалогу, відкритості, гласності, прозорості рішень і дій, взаємного надання інформаційних послуг із сфери своїй діяльності, рівності у правовідносинах, передбачених цим договором і чинним законодавством.

12.2. Суперечки між сторонами договору розглядатимуться узгоджувальною (примирною) комісією, створеною з рівної кількості представників Сторін.

Рішення узгоджувальної (примирної) комісії приймаються на підставі переговорів, згідно чинного законодавства, Угод вищого рівня, оформляються протоколи і мають обов'язкову силу для сторін договору.

12.3. Недотримання цих принципів виключає співпрацю Сторін договору, зумовлює їх вдаватись до самозахисту своїх прав та інтересів, повідомляти контролюючим органам про порушення договору і чинного законодавства іншою Стороною, вдаватись до дій, які передбачені Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

Невиконання колективного договору посадовими особами тягне за собою їх відповідальність згідно Угод вищого рівня та чинного законодавства України.

13.Контроль за виконанням Колективного договору та відповідальність сторін за його реалізацію.

З метою забезпечення реалізації положень цього договору, здійснення контролю за його виконанням Сторони зобов'язуються:

13.1. Безпосередньо нести відповідальність і організовувати виконання взятих зобов'язань, а також визначати посадових осіб, відповідальних за виконання умов договору, та встановити термін виконання цих умов (додаток №8) .

13.2. Забезпечити здійснення контролю за виконанням договору робочою комісією представників сторін, яка вела переговори з його укладання (додаток №9), в узгодженому нею порядку.

Результати перевірки виконання зобов'язань договору оформляти відповідним актом, який доводити до відома сторін договору.

13.3. Розглядати підсумки виконання колективного договору та звіти перш підписали договір (директор і голова профкому школи), на загальних збора колективу двічі на рік. Директор Смілянського НВК №13 зобов'язується ввести звіту про свою роботу згідно наказу МОНУ від 28.01.05. №55 підрозділ «Ста колдоговору і Угод всіх рівнів у школі».
13.4. У разі порушення чи невиконання зобов'язань по договору з вини конкрет особи, не дотримання принципів співробітництва, зазначених у цьому договор посадові особи несуть відповідальність згідно з чинним законодавством і нормами у Обласній та районній угодах.
13.5. Колективний договір зберігається у Смілянському НВК №13 у двох примір сторони власника, другий у профспілкової сторони. Обидва примірники мають юридичну силу.

Колективний договір підписали:

Від сторони власника:
Директор Комунального закладу
«Смілянський навчально-виховний комплекс
загальноосвітня школа I-II ступенів №13
Смілянської міської ради Черкаської області»
_____К.Р. Антоневич
підпис

М.П.

Від профспілкового комітету:

Голова профкому_____
підпис

Члени профкому:
_____
_____
_____

М.П.

28 лютого 2022 р.

Додаток №1
до пункту 4.1.2 договору

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:

І. 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 його (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 у навчальному закладі, проект плану подається на затвердження відділу (управлінню) освіти, у сфері дії якого перебуває навчальний заклад. У першій половині квітня керівник навчального закладу доручає комісії розподілити педагогічне навантаження з дотриманням принципу наступності та вимог відповідних статей законодавства про працю і освіту.

4. Згідно з положеннями статті 38 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", статей 21, 32КЗпП України та пункту 4 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, з метою запобігання істотних змін і погіршення умов оплати праці (стаття 7 ЗКД і стаття 9 КЗпПТ) проект розподілу педагогічного навантаження погоджується на пленарному засіданні профкому навчального закладу.

5. Погоджений з профкомом розподіл педагогічного навантаження оголошується на педагогічній раді і доводиться до відома всіх вчителів, вихователів та керівників гуртків під особисту розписку до 1 липня.

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 освіти 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 відділу (управління) освіти, у віданні якого перебуває навчальний заклад,

10. До цього Порядку відділом (управлінням) освіта можуть бути внесені доповнення і зміни, які поліпшують становище педагогічних працівників та роблять його більш демократичним і доступним (прозорим).

Директор Смілянського НВК №13
_____ К.Р.Антоневич
(підпис)

Голова профкому
_____ Р.І.Шпак
(підпис)

Д
до пункту

П О Л О Ж Е Н Н Я
про виплату щорічного грошового заохочення
педагогічним працівникам Комунального закладу
«Смілянський навчально-виховний комплекс загальноосвітня школа І-ІІ с
Смілянської міської ради Черкаської області» відповідно до ст.57 Закону У
освіту»

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю і зразкове виконан обов'язків проводиться педагогічним працівникам в розмірі до100% в окладу.

Примітка: Далі всі види заохочень додаються до основного заохочення за працю і зразкове виконання службових обов'язків.

1.2. Педпрацівникам, які готували учнів до участі в міській олімпіаді, спортивн конкурсах, встановлюється заохочення в розмірі 3% від посадового окладу.

1.3. Працівникам, які були керівниками науково-дослідницьких робіт, учнів-чле брали участь в міському конкурсі, встановлюється заохочення в ро посадового окладу.

1.4. Працівникам, учні яких зайняли призові місця в міській олімпіаді змаганнях, конкурсах, конкурсі-захисті наукових робіт, встановлюється розмірі:

І місце - 15% ІІ місце - 10% ІІІ місце - 5

1.6. Педпрацівникам, які були керівниками науково-дослідницьких робіт, учнів що брали участь в обласному конкурсі, встановлюється заохочення в ро посадового окладу.

1.7. Педпрацівникам, учні яких зайняли призові місця на обласних олімпіада конкурсі-захисті наукових робіт, спортивних змаганнях, встановлюється заохочен

І місце - 20% ІІ місце - 15% ІІІ місце - 10

1.8. Педпрацівникам, які були керівниками науко-дослідницьких робіт, учнів що брали участь у Всеукраїнському конкурсі, встановлюється заохочення в ро посадового окладу.

1.9. Педпрацівникам, учні яких стали переможцями Всеукраїнських олім науково-дослудницьких робіт, конкурсів, встановлюється заохочення в розмірі:

І місце - 25% ІІ місце - 20% ІІІ місце - 15

1.10. Педпрацівникам, які є учасниками міського конкурсу «Учитель року» вс заохочення в розмірі 5% від посадового окладу.

1.11. Вчителям, які зайняли призові місця в міському конкурсі «Учитель року» вс заохочення:

І місце - 20% ІІ місце - 15% ІІІ місце - 10

1.12. Вчителям, які зайняли призові місця в обласному конкурсі «Уч встановлюється заохочення:

І місце - 25% ІІ місце - 20% ІІІ місце - 15

1.13. Переможцям та лауреатам Всеукраїнського конкурсу встановлюється грошов в розмірі 30% від посадового окладу.

1.14. Педпрацівникам, які беруть участь в міських виставках педагогічни встановлюється грошове заохочення в розмірі 3% від посадового окладу.

1.15. Педпрацівника, творчі доробки яких відзначені на міських виставках, встановлюється заохочення в розмірі 8% від посадового окладу.
1.16. Педпрацівникам, які беруть участь в обласних виставках, встановлюється грошове заохочення в розмірі 10%. Педпрацівникам, чиї роботи визнані кращими на виставці, встановлюється заохочення в розмірі 15%.
1.17. Педпрацівникам, роботи яких друкуються в пресі, встановлюється заохочення в розмірі 10% від посадового окладу.
1.18. Педпрацівникам, які беруть активну участь у роботі методичних форм, встановлюється заохочення:

- на рівні міста:	відкриті уроки	-	3%
	виступи	-	2%
- на рівні області:	відкриті уроки	-	5%
	виступи	-	3%
- керівнику шкільної форми роботи		-	5%
- керівнику міської форми роботи		-	15%

1.19. Педпрацівникам, які є авторами:
- навчальних програм;
- нових технологій;
- навчальних посібників;
- методичних матеріалів;

встановлюється заохочення в розмірі 25%
1.20. Експериментаторам нових підручників встановлюється заохочення в розмірі 20%.
1.21. Педпрацівникам, які беруть активну участь у громадському житті міста, навчального закладу /робота з мікрорайоном, профспілкова робота, участь у художній самодіяльності, участь у загальноосвітніх заходах та святах/, встановлюється заохочення в розмірі 10%.
1.22. Педпрацівникам за проведення позакласної роботи з предмета, ведення гуртків, встановлюється грошове заохочення 10% від посадового окладу.
1.23. Педпрацівникам /класним керівникам/, які проводять змістовну виховну роботу з учнями, батьками та в класі яких нема правопорушників, встановлюється грошове заохочення в розмірі 10%.

ІІ.ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ЩОРІЧНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ПЕДПРАЦІВНИКІВ

2.1. Для оцінювання результатів діяльності педпрацівників та визначення розмірів заохочення в закладах освіти створюються комісії, у склад яких включаються представники адміністрації, профспілкового комітету та педколективу.
2.2. Відповідно до положення «Про виплату щорічного грошового заохочення працівникам освіти» комісія навчального закладу визначає розмір премії для кожного працівника окремо.
2.3. На підставі протоколу комісії видається наказ директора закладу про виплату грошового заохочення у відповідному розмірі.
2.4. Керівникам навчальних закладів щорічна грошова винагорода визначається відповідно до положення, затвердженого начальником відділу освіти, погодженого з міською організацією профспілки працівників освіти і науки.
2.5. Розмір грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу /ставки заробітної плати/ з урахуванням підвищень.
2.6. Грошова винагорода не може бути виплачена, якщо працівник допустив антипедагогічні дії.

Директор Смілянського НВК №13 _____ К.Р.Антоневич (підпис)
«28» 04 2022 р.

Голова профкому _____ Р.І.Шпак (підпис)

Додаток №3

до пункту 5.2

Перелік посад і професій,
на яких може застосовуватися робота з ненормованим робочим д
і відповідно компенсуватись наданням додаткової відпустки
(в календарних днях)

№ п/п	Назва професій, посад працівників школи з ненормованим робочим днем	Допустима тривалість додаткової ві
1.	Керівник загальноосвітнього закладу освіти	3
2.	Заступник керівника закладу освіти	3
3.	Бібліотекар	4
4.	Громадський інспектор соціологічної роботи	3
5.	Педагог-організатор	3
6.	Завгосп	3
8.	Секретар-друкарка	4
9.	Головний бухгалтер	4

Згідно зі статтею 10 Закону України "Про відпустки": "Загальна тривалі основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів".

Директор Смілянського НВК №13
_____ К.Р.Антоневич
(підпис)

«__28__» _____09_____ 2022 р.

Голова профкому
_____ Р.І.
(підпис)

Додаток №4
До пункту 5.2.8. договору

Перелік підстав, за якими не допускається залучення до чергувань у вихідні і святкові дні 2022-2026 років:

1) працівників віком до 18 років;
2) інвалідів;
3) жінок перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
4) жінок, які мають двох і більше дітей до 15 років або дитину-інваліда;
5) одиноких матерів (батьків),які виховують дитину без батька (матері);
6) опікунів, піклувальників або інших самотніх осіб, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
7) чоловіків, дружини яких перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами;
8) дружин (чоловіків) військовослужбовців;
9) ветеранів праці та осіб, які мають особливі трудові заслуги перед Вітчизною;
10) працюючих пенсіонерів;
11) батьків-вихователів дитячих будинків сімейного типу;
12) сумісників;
13) працівники, які без відриву від виробництва успішно навчаються у вищих навчальних закладах;
14) працівників, 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.

Директор Смілянського НВК №13
_____ К.Р.Антоневич
(підпис)
«28» 02 2022 р.

Голова профкому
_____ Р.І.Шпак
(підпис)

Дода
до пункту 4.1.8. д

Перелік
робіт при виконанні яких працівник має право на підвищення опла

№ п/п	Перелік робіт з несприятливими умовами праці	Розмір доплати у відсотках до оклад (ставки)
1	Прибирання загальних туалетів і санвузлів	до 10 % згідно Галузевої уг

Директор Смілянського НВК №13
_____ К.Р.Антоневич
(підпис)
«_28_» _02_____2022 р.

Голова профкому
_____ Р.І.Шпа
(підпис)

Додаток № 6
до пункту 6.2.3. договору

П Е Р Е Л І К
професій і посад працівників, робота яких пов'язана
із забрудненням і яким безкоштовно видається мило

№ пп	Найменування професій, посад	Найменування знешкоджуючих та миючих засобів, захисних кремів	К- сть на зміну, на місяць грамів	При-мітка
1.	Лаборант хімічного кабінету	мило, захисний крем	100 г на 3 місяці, 20 г на місяць	
2.	Прибиральниця службових приміщень	мило	20 г на зміну	
3.	Усім працівникам	мило	5 г на працюючого на зміну	

Директор Смілянського НВК №13
_____ К.Р.Антоневич
(підпис)

« 28 » 02 2022 р.

Голова профкому
_____ Р.І.Шпак
(підпис)

Додаток №
до пункту 6.2.3. договор

П Е Р Е Л І К
професій і посад працівників, яким видається
безкоштовно спеціальний одяг, спеціальне взуття
та інші засоби індивідуального захисту

№ пп	Найменування професій, посади	Найменування спецодягу, спецвзуття, запобіжних пристроїв	Строк експлуатації /користування місяців/
1.	Лаборант хімічного кабінету	халат х/б	24 місяці
2.	Прибиральниця службових приміщень	перчаткі гумові, халат х/б	24 місяці 12 місяців
3.	Завгосп	халат х/б	12 місяців
4.	Робітник по обслуговуванню	костюм х/б, рукавиці х/б	12 місяців 12 місяців
5.	Завідуючий майстернею	халат х/б	24 місяці

Директор Смілянського НВК №13
_____ К.Р.Антоневич
(підпис)

«28» 02 2022 р.

Голова профкому
_____ Р.І.Шпак
(підпис)

Додаток № 8
до пункту 12.1. договору

П Е Р Е Л І К

осіб відповідальних за виконання окремих положень
колективного договору

№ пп	П.І.П.	Посада	За що відповідає
1.	Антоневич К.Р.	директор школи	за виконання колективного договору
2.	Шпак Р.І.	вчитель, голова профкому	за виконання колективного договору
3.	Третяк Л.М.	заступник директора з НВР	за виробничі та трудові відносини
4.	Дериземля Л.Г..	завгосп	за виконання правил охорони праціп І раз у 3 міс.
5.	Сущинська І.Б	вчитель	за соціально-економ. захист працюючих

Директор Смілянського НВК №13
_____ К.Р.Антоневич
(підпис)

«28» 02 2022 р.

Голова профкому
_____ Р.І.Шпак
(підпис)

Додаток №9
до пункту 12.2 договору

Склад робочої комісії з контролю за виконанням колективного договору

№№	П.І.Б.	Посада (професія)
Від сторони власника		
1	Антоневич Казимир Раймондович	директор
2	Дериземля Любов Григорівна	завгосп
3	Третяк Лариса Миколаївна	заст. директора
Від профспілкової сторони		
1	Шпак Раїса Іванівна	голова профкому
2	Головатенко Лариса Анатоліївна	секретар, член профкому
3	Сущинська Інна Борисівна	вчитель

Директор Смілянського НВК №13 _____ К.Р.Антоневич
(підпис)

«28» 02 2022 р.

Голова профкому _____ Р.І.Шпак
(підпис)

Пронумеровано,
прошнуровано та
скріплено печаткою
38 /тридцять вісім / сторінок
Директор НВК
_____К.Р.Антоневич

Голова профкому
_____Р.І.Шпак