КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією та первинною профспілковою організацією авторського дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу)

на 2022-2026 роки

2022 рік

Адміністрація дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу)

Первинна профспілкова організація дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу)

СПІЛЬНА ПОСТАНОВА

адміністрації та первинної профспілкової організації дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу)

від 15 лютого 2022 року Наказ №21а

від 17 березня 2022 року Протокол №2

Про підсумки виконання Колективного договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу) за 2017 – 2021 роки і укладання договору на 2022 – 2026 роки

Заслухавши звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу) за 2017 – 2021 роки Олійник В.Пю з однієї сторони та голови профкому – Маляренко Л.С. з другої сторони, а також, розглянувши проект договору на 2022– 2026 роки, обрані трудового колективу

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу) взяти до відома.

2. Схвалити Колективний договір між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу) на 2022-2026 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 2022 – 2026 роки покласти на адміністрацію та первинну профспілкову організацію дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу). Хід виконання договору слухати на засіданнях первинної профспілкової організації не рідше одного разу в рік.

Завідувач дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу)

Валентина ОЛІЙНИК

Голова первинної профспілкової організації дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу)

Людмила МАЛЯРЕНКО

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок» (ясла-садок комбінованого типу) на 2022-2026 роки

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2022-2026 роки (далі – Договір) між адміні дошкільного навчального закладу №19 «Світлячок»(ясла-садок) комбінованого типу адміністрація закладу) - з однієї сторони та первинною профспілковою орга дошкільного навчального закладу (далі – профспілкова сторона) - з другої сторони відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної і Галузе Закону України « Про освіту», інших законодавчих і нормативних актів України.

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства та Генеральної і Галуз вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії д тільки після переговорів Сторін у наступному порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції

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 2022 - 2026 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 передбачені 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 достовірної 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 ДНЗ №19

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 дефіцитних 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 закладу.

3.2. Сторони Договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток ДНЗ№19, 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, спря підвищення професійної майстерності працівників закладу.

3.2.3. Вважати основними формами вирішення спірних питань: консультації переговори та співробітництво Сторін, а також вирішення конфліктних ситуаці посередництва, примирення та трудового арбітражу згідно з Законом України "П вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

3.2.4. Вживати заходів для недопущення прийняття законодавчих і нормативн загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стос

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання дошкільних закладів;

- зміни нормативів щодо наповнюваності груп дошкільного закладу, пер положеннями статті 14 Закону України «Про дошкільну освіту»;

- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;

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

3.3. Сторони домовилися, що профспілкова сторона:

3.3.1. Сприятиме зміцненню навчально-виховної та трудової дисципліни здійснюватиме роз'яснення працівникам чинного законодавства про працю, п заохочення за сумлінну працю, додержання нормативних актів з охорони праці.

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

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

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

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

4. Зайнятість

4.1. Адміністрація закладу спільно з профспілкою зобов'язуються:

4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розви в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалісті

4.1.2. Проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

4.1.3. Не допускати в закладі масових вивільнень 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 набутої професії, кваліфікації і трудового договору;

- при звільненні педагогічних і науково-педагогічних працівників вивільнені години викладання 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 попередження 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. Вивільнення (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 вивільнення 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, приєднання, перепрофілювання або зміни форми власності тільки за участю профкому, з соціальним та економічним обґрунтуванням і заходами забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників. Вимагати скасування рішень органів виконавчої влади і місцевого самоврядування про відкриття гуртків і створення груп з кількістю дітей, яка перевищує законодавчо встановлені норми.

4.1.11. Надавати працівникам, які вивільнені на підставах п.1 ст. 40 КЗпП України, протягом двох 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 5% чисельності працівників.

4.2.2. У разі виникнення об'єктивних причин економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, через які неминучі часткове вивільнення 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 аб несприятливих наслідків будь-яких звільнень *(ст. 22 Закону України "Про проф права та гарантії діяльності").*

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

4.2.4. При виникненні необхідності скорочення штату або чисельності праці постановою Кабінету Міністрів України від 31.12.93 № 1090 «Пр Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в ум вивільнення працівників» вживати таких заходів:

- переміщення працівників, які підлягають скороченню, на вільні робочі мі посади в інших навчальних закладах міста ;

- визначення видів і обсягів робіт, виконання яких може здійснюват організації оплачуваних громадських робіт;

- підвищення кваліфікації, перепідготовки працівників з урахуванням потр закладу;

- введення у разі потреби неповного робочого часу, гнучких графіків робот

- надання працівникам, які підлягають вивільненню, матеріальної допомог соціальної підтримки, передбачених законодавством, Генеральною і Галузе колективним договором.

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

4.2.6. Надавати працівникам можливість за їх письмовою згодою працюв неповного робочого дня або неповного робочого тижня.

4.2.7. Через колдоговірні зобов'язання вжити заходів для недопущення т такого режиму роботи працівників дошкільних навчальних закладів, який може встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ста плати).

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

4.2.9. У випадках прихованого безробіття (вимушені відпустки, скороче робочого дня або неповний робочий тиждень) зберігати за працівниками навчаль установ освіти права, гарантії, компенсації і пільги, передбачені чинним законодавст

4.2.10. Створювати педагогічним працівникам та обслуговуючому персона праці, які б максимально сприяли зарахуванню періодів трудової діяльності до стр для призначення відповідного виду пенсії.

4.2.11. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам пе 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 та 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, створенні або 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 прогнозних 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.

4.5.2. 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 педагогічних працівників, 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 оплату 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
календарних днів як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженос
самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових
встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад, для яких може
ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, визначається у колекти
згідно з додатком № 1.

5.1.5. Встановлення додаткових відпусток за несприятливі умови праці
Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яки
щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці т
характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 13 травн
(згідно з додатком № 1).

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

5.1.7. Впровадження заходів для удосконалення правового механізму атестац
працівників.

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

5.1.9. Контроль за:

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

- наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості зг
законодавством.

5.1.10. Забезпечення встановлення педагогічним і науково-педагогічним
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 стр
договору допускається тільки у випадках, передбачених чинним законодавством і за
згодою сторін, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений

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

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

5.3.1. При прийнятті на роботу педагогічних працівників враховувати думку працівників споріднених 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 можливост їх навчальними годинами з урахуванням обов'язкового повного забезпечення спеціалістів навчальними годинами в обсязі ставки.

5.3.5. Здійснювати звільнення педагогічних у зв'язку із скороченням обсягу після закінчення навчального року

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

5.3.5. Створювати умови для використання педагогічними працівниками навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять, тощо за межам закладу.

5.3.6. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

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

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

5.3.9. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в п гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які направляються д кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від в

5.3.10. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормов днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та профес колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з робочим днем (додаток № 1).

5.3.11. Встановлювати та надавати працівникам інші види оплачуваних від особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчал розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу шко донорам тощо), зокрема головам профспілкових органів, які працюють на громадськ умовах колективних договорів.

5.3.12. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення пр введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема, педагогічних працівників навчального (педагогічного навантаження) на наступний навчальний рік не пізніше до їх запровадження.

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

5.3.14. 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.

5.3.15. Затверджувати посадові інструкції працівників навчальних закладів та установ освіти за погодженими 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. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосується встановлення надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому

числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім працівникам.

6.1.4. Вживати заходів для встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного рівні не нижче мінімальної заробітної плати;

- посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної кате трьох мінімальних заробітних плат зі збільшенням його за кожною наступною квал категорією не менше ніж на 10%;

- найменшого посадового окладу науково-педагогічного працівника на 25% ви посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії зі його за кожним наступним посадовим окладом не менше ніж на 10% від попередньо

- схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних і науков працівників Кабінетом Міністрів України з урахуванням норм частини другої ст України «Про освіту

6.1.5. Спрямовувати роботу на:

- запровадження змін та перегляд норм праці, чисельності і наповнюваност і класів лише за погодженням з відповідними профспілковими комітетами та зг законодавством;

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

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

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

- припинення необґрунтованого скорочення штатів і чисельності працівн навчального року, а також перерозподіл навчального і педагогічного навант випадків, передбачених тарифікацією на початку навчального року та на підст клопотань працівників про встановлення неповного робочого дня або неповного р *(стаття 56 КЗпП України);*

6.1.6. .Зобов'язується:

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

- 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 повідомленням 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, і інформацією про стан дотримання законодавства і положень договору у сфері оп здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

6.2.5. Рекомендувати керівнику забезпечити оплату праці працівникам навчального закладу за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роб або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закл виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи, відповід КЗпП України як за надурочну роботу у подвійному розмірі.

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

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

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

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

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

6.2.11. Вживати заходів до безумовного дотримання вимог чинного законод недопущення відрахувань із заробітної плати у разі звільнення керівників і працівників до закінчення робочого року, в рахунок якого він уже одержав 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 закладу або установи, скороченні чисельності або штату працівників;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній робо недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної ро
- нез'явлення на роботу протягом більше як чотирьох місяців підряд внаслідо 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 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, передбачених 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 колдоговору) 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, інших нешкоджуючих засобів, спеціального одягу, спеціального взуття, інших засобів індивідуального захисту (пункт 7.3.3. Галузевої Угоди, статті 163 –166 КЗпП України);

- положення (додаток до колдоговору) 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, постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 № 1298;

- розмірів доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обсл виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від осно використанням на це усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посада

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

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

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

6.2.15. Оперативно інформувати працівників, профком про зміни в оплат праці в галузі освіти.

6.2.16. Надавати навчальне навантаження вчителям-жінкам після закінчен по догляду за дітьми в обсязі, встановленому при тарифікації на початок навчальн менше від навантаження перед наданням відпустки по догляду за дитиною до трирічного (шестирічного) віку), зі збереженням за ними посади і роботи соціальних відпусток.

6.2.17. Конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) заробітної плат міжрозрядні співвідношення в колективному договорі встановлюються відповідн Генеральної угоди.

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

6.2.19. Дотримуватися пункту 2.12 Генеральної угоди, який зобов'язує стор партнерства не допускати без проведення попередніх консультацій односторонн встановлених у бік зменшення розмірів доплат, надбавок, винагород, інших зас компенсаційних виплат.

6.3. Адміністрації дошкільного навчального закладу:

6.3.1. При встановленні вихователям навчального навантаження на новий зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наст викладання предметів у класах, групах згідно з робочим навчальним планом.

6.3.2. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпуст дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження за строк

іншим вчителям, викладачам. 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 вислугу років 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 ро
відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внесе
додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096» 4.1.

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

6.3.14. Забезпечувати нарахування компенсації за несвоєчасну виплату зароб
своєчасну виплату такої компенсації працівникам.

6.3.15. Здійснювати педагогічному працівникові за виконання обов'яз
наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ста
плати) на весь період наставництва.

6.3.16. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушен
або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудо
(статті 38 і 39 КЗпП) вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним дог
менше чотиримісячного середнього заробітку.

6.3.17. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою
заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мініма
плати, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, в
результатів.

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

6.3.19. При наявності економії фонду оплати праці надавати матеріа
працівникам закладу на оздоровлення в сумі не більше ніж 1 посадовий оклад на р
щорічної відпустки.

6.3.20. Здійснювати доплату в розмірі 10% посадового (місячного) оклад
дошкільного навчального закладу, робота згідно до посадових інструкцій та обов'яз
виготовленням та використанням дезінфікуючих засобів та які зайняті прибира
відповідно до абзацу «г» підпункту 3 пункту 4 наказу Міністерства освіти і нау
26.09.2005 року №557, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 3 жовтн
№1130/11410 «Про впорядкування умов праці працівникам установ, закладів
окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 року №1298 (зі змін
Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверд
Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 року №102 (зі змінами); листа М
«Щодо доплати працівникам, які використовують у роботі дезинфікувальні за
працівникам, які зайняті прибиранням туалетів»від 17.03.2017 №737/101-17/28. Пе
та посад, до яких може застосовуватись доплата за роботу з дезинфікувальними зас
10% посадового (місячного) окладу додається (Додаток №11).

6.3.21. 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, 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 вперше призначених – не пізніше 3-місячного строку з моменту призначення.

7.1.3. Вивчати і поширювати через методичну службу передовий досвід з пи праці.

7.1.4. Контролювати якісну і своєчасну підготовку до роботи в осінньо-зи перевірку і прийом навчально-виховних закладів перед початком нового навч виділення власниками і уповноваженими ними органами, керівниками навчальн установ освіти відповідно до статті 162 КЗпП України в установленому пор матеріалів для проведення заходів з охорони праці, недопущення їх використанн встановлення у колективних договорах порядку використання зазначених коштів, 0,2 % від фонду оплати праці, у межах кошторисних призначень.

7.1.5. Забезпечувати у межах компетенції виконання Комплексної програм дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого хара

7.1.6. Щорічно виносити на обговорення спільного засідання питання створе умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму захворюваності.

7.1.7. Контролювати виконання статті 23 Закону України «Про охоро передбачає співпрацю з профспілковими органами щодо попередження і виробничого травматизму, надання копій звітів 7-ТНВ і актів Н-1, Н-5 і міської обкому Профспілки.

7.1.8. Вживати заходів до виконання наказу Міністерства охорони здоров 21.05.2007 № 246 "Про затвердження порядку проведення медичних оглядів пра категорій", згідно з пунктом 2 постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.200 проведення обов'язкових медичних оглядів працівників, витрати на які покриваю коштів, передбачених кошторисом на утримання відповідного закладу та уст здоров'я.

7.1.9. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання сан закладах освіти і науки, студентських та учнівських гуртожитках, у разі по відповідні пропозиції до Кабінету Міністрів України.

7.1.10. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці закладах освіти.

7.1.11. Вжити заходів для забезпечення безоплатно періодичних ме працівників закладів, установ освіти, включенням витрат на їх проведення до прог гарантій медичного обслуговування населення

7.2 Рекомендовано адміністрації закладу та профкому:

7.2.1. Здійснювати контроль за проведенням попереднього (при прийня періодичних медичних оглядів (протягом трудової діяльності), в тому числі праці на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці або таких і там, професійному доборі, а також періодичних медичних оглядів осіб віком до 21 допомогу працівникам у проведенні позачергових медичних оглядів, якщо в погіршення стану здоров'я з умовами праці.

7.2.2. Відповідно до статті 11 Закону України "Про охорону праці" (в України №229-IV від 21.11.2002) не допускати залучення неповнолітніх до п

роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання 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 підіймання 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 тимча працездатності працівників і зміцнювати здоров'я працюючих шляхом пропага способу життя та залученням їх до занять фізкультурою і спортом.

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

7.2.12. Відповідно до пункту 2.63. Генеральної угоди забезпечувати виділе проведення профілактичних заходів з охорони праці окремим рядком в кошторис закладів в обсязі не менше 0,2% від фонду оплати праці відповідно до положень України «Про охорону праці».

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

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

7.2.15. Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони

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

7.2.17. Вжити заходів для внесення змін до розділу XVII «Охорона здоро соціальна допомога» Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищено здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер, постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року №1290, стосов додаткової відпустки працівників навчальних закладів (груп) для дітей з особлив потребами, які потребують тривалого лікування та реабілітації (хворих на туберку відсталих дітей, дітей з ураженням центральної нервової системи тощо).

7.2.18. Виконувати:

- забезпечення працюючих у шкідливих умовах відповідними пільгами і (лікувально-профілактичне харчування, молоко тощо); видачі спецодягу, індивідуального захисту з дотриманням Норм безплатної видачі спеціального одягу взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промис охорони праці та гірничого нагляду, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокре до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку коронавірусної хвороби (COVID19)» та інших постанов;

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах пра

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких ум

- 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.

7.2.21. 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».

7.2.25.Забезпечити направлення представників профспілкових організацій на спеціалізоване навчання в рамках відповідної програми Фонду соціального страхування з розслідування нещасних випадків і професійних захворювань України

7.3. Керівникові закладу і профкому:

7.3.1. Сприяти виділенню коштів з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше як 0,2 % від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці» у межах кошторисних призначень.

7.3.2. Забезпечувати контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договс закладах освіти і науки, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонт

- за додержанням роботодавцями законодавства про охорону праці, створен нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колект за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновленням профес медико-соціальної допомоги та вноситимуть за результатами цього контролю від керівникам навчальних закладів, установ освіти, державним контролюючим органа

7.5. Сторони договору домовилися,що:

7.5.1. Профком закладу контролюватиме забезпечення працівників тимчасовій втраті працездатності.

7.5.2. Адміністрація та профком візьмуть участь в організації оздоровле освіти, їхніх дітей.

7.6. Профком зобов'язується:

7.6.1. Сприяти та надавати допомогу на оздоровлення дітей працівників Профспілки в дитячих закладі оздоровлення області та за її межами відпові первинних профспілкових організацій навчальних закладів освіти та постанов організації та постанов обласного комітету Профспілки.

7.6.2. Виділяти кошти для часткового відшкодування витрат на оздор Профспілки, які гостро потребують санаторно-курортного лікування відпові профкомів навчальних закладів та постанов президії міського, обласного комітету

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація зобов'язується:

8.1.1. Забезпечити дотримання вимог чинного законодавства щодо надання гарантій і компенсацій працівникам навчальних закладів та установ освіти, які на підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професія виробництва гарантій, передбачених чинним законодавством.

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

8.1.3. Разом з органами управління освітою вживати заходів до

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 комунальному 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 забезпе педагогічних та науково-педагогічних працівників. Ініціювати розробку міс спрямованої на повне забезпечення житлом працівників освіти.

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

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

8.2.4. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавс

- у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, чл також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;

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

8.2.5. Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціальног тимчасової втрати працездатності.

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

8.2.7. Забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтер освіти та осіб, які навчаються, у сфері духовного, культурно-освітнього та фізи підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних ком відпочинку і дозвілля.

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

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

8.2.10. Брати участь у громадських слуханнях з обговорення питань функці навчальних закладів,соціального захисту освітян при проведенні реорганізації, л підпорядкування навчальних закладів, стану фінансування галузі спільно з

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. Рекомендовно 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 умов и 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 ме на і проведення обов'язкових медичних оглядів за рахунок витрат закладів і ус здоров'я.

8.3.10. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.3.11. Забезпечити:

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

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

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліф зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного каранти освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконан навчального навантаження.

8.3.12. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціа питань за рахунок власних коштів відповідно до п. 8 ст. 61 Закону України «Про ос

8.3.13. Надавати працівникам закладу, які захворіли та перенесли гостр хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли т інфекційне захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через ни або близьких родичів, матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробі

8.3.14. Встановити доплати медичним працівникам закладів та установ освіт мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність на передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 6 питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» д відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здор

8.4. Сторони договору домовилися, що профспілка:

8.4.1. Сприятиме адміністрації в удосконаленні трудових правовідно соціальної напруги в трудових колективах шляхом реалізації заходів щодо підви плати, доплат і заохочень, поліпшення умов праці, побуту, оздоровлення працівни

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

8.4.3. Вноситиме управлінню освіти пропозиції про видання або внесення нормативно-правових актів, наказів і розпоряджень, що стосуються трудових від 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.

8.4.5. 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, добових, 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 на консультації, методичну і практичну допомогу з питань договору,

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

9.1.5. Сторони зобов'язуються сприяти закладу у забезпеченні збільшення обс виховної роботи понад державне замовлення, зміцнення трудової дисципліни життєвого рівня працівників. Конфліктні ситуації, спірні питання, що виник навчального закладу вирішуються шляхом переговорів, прийняття компромісних р можуть відбуватися лише як винятковий захід протесту з питань, вирішення яких управління освіти та міської організації Профспілки.

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

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

- погодження з профспілковими органами документів і питань, зазначених у д

- забезпечення соціальної відповідальності перед працівниками галузі шляхо виконання чинних соціально-трудових стандартів і законів України, колектив Генеральної, Галузевої;

- вживання практичних заходів до безпосереднього позасудового врегулю відносин працівників, чиї права і законні інтереси були порушені;

- здійснення законодавства про соціальне страхування, внесення до робоч пропозицій з питань організації та удосконалення роботи з соціального страхуванн

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

- забезпечення обізнаності керівників навчальних закладів і установ, профспіл Генеральною, Галузевою, регіональною, міською, угодами та відповідними договорами.

9.1.7. Суперечки між Сторонами договору розглядаються узгоджувально комісією, створеною з рівної кількості їх представників.

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

9.1.10. Сторони договору зобов'язуються визнавати і поважати права іншої відповідальність за ухилення від участі в переговорах, за порушення і невикон ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і контрол передбаченому чинним законодавством і цим договором.

9.1.11. 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 відсутності 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 безг сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами ч працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на ра профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше днів після виплати заробітної плати працівникам і стипендії студентам, і навчаються.

10.1.10. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх

10.1.11. Адміністрація зобов'язується:

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

- вводити до складу атестаційних комісій представників Профспілки;

- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втру діяльність Профспілки;

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноваженим представників до закладу, до компетенції яких відносяться питання пр порушених питань у сфері соціально-трудових відносин;

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди

10.2. Керівнику:

10.2.1. Поширювати пільги і гарантії, передбачені колективним договором преміювання, в тому числі виплати винагород та інших матеріальних заохо профкомів і працівників виборних органів Профспілки, які працюють у навчальн

10.2.2. Надавати безкоштовну інформацію профспілковому комітету про с господарську діяльність.

10.2.3. Надавати працівникам, обраним до складу виборних профс додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньо за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

10.2.4. Забезпечувати участь представників профспілкового комітету у нар питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів праці

10.2.5. Надавати вільний доступ до матеріалів, документів, а також до служб закладу, у тому числі громадського харчування, медичних установ то профспілковим комітетом права контролю за дотриманням чинного закон охорони праці, виконанням колективного договору.

10.2.6. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфл виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, перегово Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфлікт

10.2.7. Забезпечувати вільний вхід до навчальних закладів та установ осві Профспілки працівників освіти і науки України, їх доступ до робочих місць, міс 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.

10.2.7. 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

10.2.11. 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. Пофспілкова 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, якщ законодавство про працю, колективні договори та угоди.

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

10.3.9. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілк колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питан режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового оздоровлення, відпочинку тощо;

-відповідальності сторін за невиконання умов колективного договору;

- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним зак

10.3.10. Узагальнити та поширити практику роботи виборних органів Пр притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавст

10.3.11. Дотримуватися встановленого законодавством порядку розгля трудових спорів (конфліктів) і здійснювати заходи, які сприятимуть зниженню со у трудовому колективі.

10.3.12.На підставі чинного законодавства і відповідно до даної Угоди пос трудові, економічні, соціальні і професійні інтереси членів Профспілки та чле необхідності інформувати Головне управління освіти і науки облдержадмін виконавчої влади і місцевого самоврядування стосовно фактів порушень трудового термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективни угодами.

10.3.13. Узагальнювати вимоги і пропозиції профспілкових комітетів і труд домагатись їх вирішення у відповідних органах.

10.3.14. Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з управлінн Черкаській області та Міністерством соціальної політики і праці України з мет контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

11. Контроль за виконанням договору та відповідальність сто

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

11.2. Контроль за виконанням договору здійснюється спільною комісією Сто

11.3. Сторони забезпечують контроль за виконанням договору. Не рідше од Сторони аналізують і узагальнюють хід виконання договору, у разі невико положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

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

11.5. Адміністрація може за власною ініціативою вживати заходів до о дисциплінарного впливу на посадових осіб, які не виконують або допуска 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 кожної із Сторін та у реєструючому органі, і всі три мають однакову юридичну силу.

Завідувач ДНЗ №19 «Світлячок» **Валентина ОЛІЙНИК**

Голова профкому **Людмила МАЛЯРЕНКО**

(підпис) (підпис)

М.П. М.П.

2022

Додаток № 2
до пункту 5.2.5. договору

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.

Додаток№10

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, визна кошторисом.

2.5. Граничний розмір виплати заохочення в розрахунку на одну особу за календарн перевищувати двох посадових окладів (тарифних

3. Види і порядок заохочення

3.1. За зразкове виконання обов'язків, передбачених пунктом 1.6. цього Положе бездоганну роботу в навчальному закладі, підвищення продуктивності праці, новаторство. чесну та сумлінну працю, інші досягнення в робот застосовуються, окрім надбавок 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, статутом навчального закладу можуть бути передбачені інші заходи заохочення. Допуска застосування декількох видів заохочення, наприклад: оголошення подяки, нагороджен грамотою і виплата премії і т.п.

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

3.3. Оголошення подяки застосовуються власником або уповноваженим ним орган навчального закладу) за погодженням з виборним органом первинної організації профкомом закладу. Інші заохочення, в тому числі: визначення розміру премії, наближ отримання санаторно-курортної путівки, дострокове зняття дисциплінарного стягн застосовуються спільно з профкомом закладу.

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

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

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

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

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

3.9. За особливі трудові заслуги працівники представляються вищим органам до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, знаками. почесних звань: „Заслужений працівник освіти України", "Заслужений працівник фізичн 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 зменшуються 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 виконання показників, передбачених пунктом 4.1., систематичне невиконання без поважних обов'язків, покладених на працівника трудовим договором, Правилами внутрішнього розпорядку, прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого поважних причин, появу на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна навчального закладу співпрацівників чи учнів, вчинення аморального проступку.

4.11. Пропозиції про преміювання працівників, а також щодо зменшення розміру премії 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 честь святкових дат здійснюється в кожному конкретному випадку за пропозицією керівника погодженням з профкомом.

5.2. Витрати на преміювання за виконання особливо важливої роботи здійснюються 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 розраховує загальну суму коштів, що спрямовується на преміювання працівників щокварцьому:

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

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

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

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

6.4. Премії виплачуються не пізніше терміну виплати заробітної плати за другу полов 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 За "Про освіту", постанов Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898, від 31.01.200 19.08.2002 №122 з метою стимулювання творчої, сумлінної праці, педагогічного новаторства.

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

1.3. При прийнятті Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерст науки України рішень про зміну умов чи системи оплати праці і матеріального стимулю 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 розвиткові здібності дітей, учнів;
- утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі, правди, справедливості, доброти, гуманізму, працелюбства, поміркованості та інших доброчинностей;
- 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:

- почесні звання України і колишнього СРСР і союзних республік "народний", "заслужений";
- 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.

Пронумеровано,
прошнуровано,
скріплено печаткою
54 сторінки
ДНЗ № 19
Осетінська В.
головному
бухгалтеру