КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу)

на 2022-2026 роки

2022 рік

Адміністрація дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу)

Первинна профспілкова організація дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу)

СПІЛЬНА ПОСТАНОВА

адміністрації та первинної профспілкової організації дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу)

від 17 березня 2022 року Наказ № 19-АГ

від 17 березня 2022 року Протокол № 2

Про підсумки виконання Колективного договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) за 2017 – 20121 роки і укладання договору на 2022 – 2026 роки

Заслухавши звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) за 2017 – 2021 роки Тимофієвої Л.Г. з однієї сторони та голови профкому – Туманової Л.В. з другої сторони, а також, розглянувши проект договору на 2022– 2026 роки, збори трудового колективу

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) взяти до відома.

2. Схвалити Колективний договір між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) на 2022-2026 роки.

3. Вважати положення цього договору обов'язковими для закладу, як мінімальні гарантії для використання 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 №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу). Хід виконання договору слухати на засіданнях первинної профспілкової організації не рідше одного разу в рік.

Завідувач дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу)

Лариса ТИМОФІЄВА

Голова первинної профспілкової організації дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу)

Лариса ТУМАНОВА

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією та первинною профспілковою організацією дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка»
(ясла-садок комбінованого типу)
на 2022-2026 роки

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2022-2026 роки (далі – Договір) між адміністра дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка»(ясла-садок) комбінованого типу (д адміністрація закладу) - з однієї сторони та первинною профспілковою організа дошкільного навчального закладу (далі – профспілкова сторона) - з другої сторони укла відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної і Галузевої Закону України « Про освіту», інших законодавчих і нормативних актів України.

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

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

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

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

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

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

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

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

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щод

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 узгоджені положення і норми.

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

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

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

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

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку ДНЗ №18

3.1. Сторона власника зобов'язується :

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

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

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

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

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

3.2. Сторони Договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток ДНЗ№18, 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, спрямован підвищення професійної майстерності працівників закладу.

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

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

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання дошкільних закладів;

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

- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;

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

3.3. Сторони домовилися, що профспілкова сторона:

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

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

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

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

3.3.5. Направлятиме пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту уч навчально-виховного процесу в Смілянську міську організацію Профспілки працівник 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 працівник 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 їхньої професії, кваліфікації і трудового договору;

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

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

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

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

4.1.8. 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 відміни рішень органів виконавчої влади і місцевого самоврядування про відкриття гуртків і дошкільних 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 2-х років переважне право на укладення трудового договору (поворотне прийняття на роботу - стаття 42' КЗпП України) у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної професії, кваліфікації.

4.2. Адміністрації та профкому:

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

4.2.2. У разі виникнення об'єктивних причин економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, через які неминучі часткове 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 здійснювати організації оплачуваних громадських робіт;

- підвищення кваліфікації, перепідготовки працівників з урахуванням потр закладу;

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

- 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 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 чи скорочення штатів посеред навчального року.

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

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

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

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

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

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

4.4.2. Забезпечувати участь сторін соціального діалогу у процесах розроблення 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 спеціалістів, робітників і обслуговуючого персоналу та скороченої тривалості робочого часу для окремих категорій працівників – вихователів, медичних сестер та інших.

5.1.3. Встановлення за проханням працівника неповного робочого дня або неповного робочого тижня і 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 від календарних днів як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових зав встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад, для яких може зас ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, визначається у колективн згідно з додатком № 1.

5.1.5. Встановлення додаткових відпусток за несприятливі умови праці ві Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яких щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2 (згідно з додатком № 1).

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

5.1.7. Впровадження заходів для удосконалення правового механізму атестації 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 згі 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 с

5.2.2. Робочий час і час відпочинку в навчальних закладах встановлюється Прави внутрішнього розпорядку, розкладом уроків і занять та графіками роботи, які повин 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. Навчальн 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 вини обставин, що не залежать від працівника (зменшення кількості дітей або припинення фінансування, зміни в навчально-виховному процесі, програмі навчання, введення к 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 неповних спеціальностей, якщо вони не матимуть повної ставки годин у найближчі роки.

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

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

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

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

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

5.3.6. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

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

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

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

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

5.3.11. Встановлювати та надавати працівникам інші види оплачуваних відпу особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, д хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальн розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть допершого класу школ 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 н 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 їх керівниками за погодженням з профспілковим комітетом.

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

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

6. Нормування і оплата праці

6.1. Адміністрація зобов'язується:

6.1.1. Доводити до відома працівників закладу:

- нормативи матеріально-технічного і фінансового забезпечення, а також документи, що регулюють виробничі та трудові правовідносини у закладі;

- штатні нормативи чисельності працівників, норми (нормативи) граничної наповнюваності груп і класів, норми педагогічного навантаження та норми обслуговування на прибирання площі;

- конкретний перелік нормативів з праці, які застосовуються у навчальних закладах і установах освіти та включаються до колективного договору як додатки до нього (див. додаток 3, 4).

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

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

6.1.3. Забезпечувати надбавку за престижність педагогічної праці педагогічним працівникам закладів освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування в розмірі від 5 до 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів

дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» (із змінами).

6.1.4. Вживати заходів для встановлення:

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

- посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної кате трьох мінімальних заробітних плат зі збільшенням його за кожною наступною квалі 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 з законодавством;

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

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

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

- припинення необгрунтованого скорочення штатів і чисельності праців навчального року, а також перерозподіл навчального і педагогічного навант випадків, передбачених тарифікацією на початку навчального року та на підс 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 довод педагогічних працівників під особистий підпис (Додаток № 3);

- обсяг навчального і педагогічного навантаження за місцем основної робо рівномірно в межах робочого навчального плану між педагогічними працівниками України) і не обмежувався граничними розмірами *(п. 63 Інструкції про поря заробітної плати працівників освіти);*

- навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлюва письмовою згодою працівника;

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

6.1.7. Сторони договору домовилися:

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

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

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

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

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

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

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

6.2. Сторони договору домовилися:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.10. Забезпечувати підвищення посадових окладів (ставок заробітної пла
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 ви
тривалого лікування, працівникам із числа адміністративно-господарського, обслуг
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 в
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, реорганізаці
закладу або установи, скороченні чисельності або штату працівників;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роб
недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної р
- 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
бюджету представників профспілкових органів;

- обов'язковим погодженням з профкомом кошторисів і штатних розписів навчальних закладів і установ освіти;

- встановленням розмірів основної заробітної плати (тарифних ставок, посадових окладів) з урахуванням займаної посади, кваліфікації працівника, складності і умов роботи за повністю виконану місячну, денну, годинну норму праці (обслуговування) з дотриманням норм і гарантій, визначених чинним законодавством.

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

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

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

- участі представників профспілки в атестації педагогічних працівників;

- складу тарифікаційної комісії при навчальному закладі, установі, органі управління освітою, які визначаються керівником і після погодження затверджуються його наказом;

- розкладу уроків, графіка відпусток, їх перенесення на інший термін, проведення позакласних, позашкільних заходів, запровадження надурочних робіт і роботи понад місячну норму робочого часу, додаткових занять, поділ робочого дня на частини;

- конкретного переліку працівників і розмірів підвищення тарифних ставок (посадових окладів) за несприятливі умови праці, які визначаються керівником і після погодження затверджуються його наказом;

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

- видів доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів) та їх розмірів;

- положення (додаток до 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, мила, знешкоджуючих засобів, спеціального одягу, спеціального взуття, інших засобів індивідуального захисту (пункт 7.3.3. Галузевої Угоди, статті 163 –166 КЗпП України);

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

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

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

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

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

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

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

6.2.17. Конкретний розмір мінімальних ставок (окладів) заробітної плати міжрозрядні співвідношення в колективному договорі встановлюються відповідно 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 сторо партнерства не допускати без проведення попередніх консультацій односторонн встановлених у бік зменшення розмірів доплат, надбавок, винагород, інших зао 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 наступ проведення освітньої роботи з учасниками освітнього процесу згідно з робоч планом.

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

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

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

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

6.3.5. Забезпечити оплату праці відповідно до статті 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі:

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

- працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

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

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

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

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

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

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

Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному р
відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внес
додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096» 4.

6.3.12. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам
постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року №373 «Пр
надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітн
технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I - II рівня акредитації,
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 (ст
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 мінімал
плати, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи,
результатів.

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

6.3.19. При наявності економії фонду оплати праці надавати матеріал
працівникам закладу на оздоровлення в сумі не більше ніж 1 посадовий оклад на
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 прибир
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, до 20% посадового окладу (з 01 січня 2021 р. до кінця карантину)

6.4. Профком зобов'язується:

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

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

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

6.4.4. Інформувати адміністрацію про випадки порушення законодавства.

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

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

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

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація закладу зобов'язується:

7.1.1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти і науки вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення пр. організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

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

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

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

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

7.1.5. Забезпечувати у межах компетенції виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру.

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

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

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

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

7.1.10. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці в установах, закладах освіти.

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

7.2 Рекомендовано адміністрації закладу та профкому:

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

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

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 тимчасової працездатності працівників і зміцнювати здоров'я працюючих шляхом пропаганди здорового способу життя та залученням їх до занять фізкультурою і спортом.

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

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

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

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

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

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

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

7.2.18. Виконувати:

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

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці;
- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

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

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

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

7.2.21. 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 договорами, у закладах освіти і науки, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту;

- за додержанням роботодавцями законодавства про охорону праці, створенням бе нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забез працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного медико-соціальної допомоги та вноситимуть за результатами цього контролю відповідн керівникам навчальних закладів, установ освіти, державним контролюючим органам.

7.5. Сторони договору домовилися,що:

7.5.1. Профком закладу контролюватиме забезпечення працівників допом тимчасовій втраті працездатності.

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

7.6. Профком зобов'язується:

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

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

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація зобов'язується:

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

8.1.2. Сприяти підвищенню кваліфікації кадрів з урахуванням вимог статей 17 України, щодо обмеження направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які інвалідів та дітей віком до 14 років, вживати заходів щодо недопущення зниження ква категорій тим педагогічним працівникам – жінкам, які мають дітей віком до 14 р причин не мали можливості вчасно підвищити свою кваліфікацію (не підвищува років).

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

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

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

8.1.6. Сприяти наданню відповідно до чинного законодавства:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Сторони договору домовилися:

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

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

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

8.2.4. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

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

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

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

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

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

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

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

8.2.10. Брати участь у громадських слуханнях з обговорення питань функціону навчальних закладів,соціального захисту освітян при проведенні реорганізації, ліквід підпорядкування навчальних закладів, стану фінансування галузі спільно з пр зацікавлених відомств, громадських організацій.

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

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

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

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

8.3. 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 медичн на і проведення обов'язкових медичних оглядів за рахунок витрат закладів і устано здоров'я.

8.3.10. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.3.11. Забезпечити:

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

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

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

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

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

8.4. Сторони договору домовилися, що профспілка:

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

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

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

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

8.4.5.Здійснюватиме контроль за дотриманням у навчальних закладах 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 надаватимуть їм консультації, методичну і практичну допомогу з питань договору,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.1.11. Недотримання цих принципів виключає співробітництво Сторін, змусить їх вдаватися 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 країни, 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 цими 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 (і службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором навчального закладу (і установи освіти, вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також часу для участі в роботі виборних профспілкових органів і профспілковому навчанні, але не менше як 2 години на тиждень, як це передбачено статтею 252 КЗпП України та статтею 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", а також відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням (стаття 15-1 Закону України „Про відпустки").

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

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

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

10.1.9. Забезпечувати в навчальних закладах та установах освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам і стипендії студентам, іншим особам, які навчаються.

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

10.1.11. Адміністрація зобов'язується:

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

- вводити до складу атестаційних комісій представників Профспілки;

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

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

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

10.2. Керівнику:

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

10.2.2. Надавати безкоштовну інформацію профспілковому комітету про свою економі господарську діяльність.

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

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

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

10.2.6. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в р виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відпов Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

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

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

10.2.9. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дора 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, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

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

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

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

-відповідальності сторін за невиконання умов колективного договору;

- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством

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

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

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

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

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

11. Контроль за виконанням договору та відповідальність сторін

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

11.2. Контроль за виконанням договору здійснюється спільною комісією Сторін (дода

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

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

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

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

11.7. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю призвели до пору невиконання певних положень договору, притягаються до відповідальності у вста 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 №18 «Чебурашка» **Лариса ТИМОФІЄВА**

Голова профкому **Лариса ТУМАНОВА**

(підпис) (підпис)

М.П. М.П.

17. 03. 2022

Додаток №
до пункту 5.1.4. догов

Перелік професій і посад,

яким надається додаткова відпустка за роботу з ненормованим робочим днем

(в календарних днях)

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

№ п/п	Назва професій, посад працівників школи з ненормованим робочим днем	Допустима тривалість додаткової відпустки
1	Керівник дошкільного навчального закладу	7
2	Завідувачі:	
	господарства	7
6	Середній медичний персонал закладу	7

Додаток № 2
до пункту 5.2.5. договору

Перелік підстав,

а 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 №
до пункту 6.1.1 договору

Нормативи

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

затверджені наказом Міністерства освіти і науки України
від 20.02.2002 N 128

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

Додаток 4
до пункту 6.1.1 договору

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

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

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

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

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

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

на тиждень, що відповідає тарифній ставці.

Додаток 5
до пункту 6.1.4 договору

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

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

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

10. До цього Порядку органами управління освітою можуть бути внесені доповнення і зміни, що поліпшують становище педагогічних працівників та роблять його більш демократичним і доступним (прозорим).

Додаток 6

до пункту 6.3.14 договору

Перелік спеціальних закладів

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

1. Школи, школи-інтернати, професійно-технічні училища, дитячі будинки (класи, групи), інтернати усіх типів та найменувань: для глухих, глухонімих, туговухих, сліпих, оглухих, слабозорих, для дітей з психоневрологічними захворюваннями, розумово відсталих, них розумово відсталих, із затримкою психічного розвитку, для дітей з важкими порушеннями ви, з наслідками поліомієліту, церебральними спастичними паралічами, з малими і загасаючими рмами туберкульозу, із захворюваннями сердцево-судинної системи, для дітей, які потребують валого лікування, спеціальні школи для дітей та підлітків, які потребують особливих умов ування, приймальники-розподільники для неповнолітніх, виховно-трудові колонії, позашкільні клади для важковиховуваних дітей, направлених у ці заклади дитячими кімнатами міліції.
2. Дитячі шкільні заклади (групи усіх типів на найменувань:для глухих (глухонімих), пих, слабозорих, туговухих, для дітей з порушенням інтелекту (розумово відсталих); для дітей з соокістю і амбліопією, психоневротиків, з наслідками поліомієліту, церебральними астичними паралічами, з ураженням центральної нервової системи, з порушенням опорно-кового апарату, з малими і загасаючими формами туберкульозу, з порушенням мови.
3. Психо-медико-педагогічні (медико-педагогічні) консультації (комісії).
4. Логопедичні пункти.
5. Установи і заклади міністерства соціального забезпечення: дитячі будинки усіх типів найменувань, відділення для дітей-інвалідів в установах для дорослих.
6. Загальноосвітні школи, професійно-технічні училища при виправно-трудових профілакторіях та лікувально-трудових профілакторіях.
7. Установи охорони здоров'я:спеціалізовані будинки дитини, дитячі лікарні (відділення), саторії та інші.

Додаток 7
до пункту 6.2.13 договору

Перелік

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

1. Кошториси і штатні розписи навчальних закладів розглядаються (візуються) відповідними профкомами.
2. Правила внутрішнього розпорядку (стаття 142 КЗпП України). Далі ПВР.
3. Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження (пункти 20 і 25 Типових ПВР, Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, далі Інструкція про оплату праці).
4. Розклад уроків, графіки роботи працівників (Типові ПВР, статті 52 і 97 КЗпП України).
5. Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові і вихідні дні та до надурочних робіт (ст. 71 КЗпП України).
6. Графіки відпусток (ст. 79 КЗпП України).
7. Порядок участі представників Профспілки у роботі атестаційних комісій.
8. Положення про щорічну винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (Постанова Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898, стаття 97 КЗпП України).
9. Положення про преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи (ст.97 КЗпП України, п. 53 Інструкції про оплату праці).
10. Розподіл всіх видів заохочень і винагород працівників, у тому числі надання керівникам навчальних закладів установ винагород і премій (стаття 144 КЗпП України, пункт 53 Інструкції про оплату праці).
11. Розробка і затвердження посадових інструкцій і обов'язків працівників (стаття 142, Типові ПВР, наказ Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08.2001 року, п. 5.3.24 Галузевої угоди, ця Угода).
12. Графік атестації працівників (Закон України „Про колективні договори і Угоди", Закон України „Про освіту в частині гарантій держави, дана Угода).
13. Тарифікаційні списки (пункт 4 і додатки № 1, 2, 3 до Інструкції про оплату праці).
14. Правила та інструкції з охорони праці у навчальних кабінетах, лабораторіях, майстернях, спортзалах, котельнях і т.п. (Типові правила з охорони праці, ця Угода).
15. Заходи з охорони праці та безпеки життєдіяльності (стаття 161 КЗпП України).
16. Повідомлення про зміни діючих умов праці (ст. 32; 103 КЗпП України).
17. Надання відпусток педпрацівникам у робочий час (у окремих випадках, стаття 11 Закону України „Про відпустки").
18. Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення обсягу роботи та ін. (п. 52 Інструкції про оплату праці).
19. Накладання дисциплінарних стягнень на членів виборних органів Профспілки за згодою вищого за ступенем виборного профспілкового органу (стаття 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").
20. Звільнення або вивільнення працівників за ініціативою роботодавця (ст. 43 КЗпП України і 38 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").
21. Доплата педпрацівникам за завідування кабінетами, лабораторіями, майстернями, навчально-дослідними ділянками та інші види педагогічної роботи (накази Міністерства освіти і науки України від 24.02.2001 року
№ 118 та від 11.06.2007 року № 471).
22. Обов'язкове введення до щорічних тарифікаційних списків осіб, які перебувають у відпустці (ст. 40; 6 КЗпП України, Інструкція про оплату праці).
23. Перелік робіт, на яких встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці (додаток № 9 Інструкції про оплату праці).
24. Розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками на виробництві (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 року №1232). Розслідування нещасних випадків, що сталися з учасниками навчально-виховного процесу (наказ Міністерства освіти і науки України від 07.10.2013 №13 Розслідування та облік нещасних випадків невиробничого характеру (Постанова Кабінету Міністрів України від 22.03.201 №270).
25. Запровадження змін, перегляд умов праці, час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, по робочого часу на частини, застосування підсумкового обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з яки передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву.
26. Інші питання передбачені чинним законодавством, Генеральною, Галузевою, регіональною та цією угодам

Додаток№8
До пункту 7.2.4 договору

Перелік професій і посад працівників,

робота на яких пов'язана із забрудненням і яким безкоштовно

видається мило на туалетні та санітарно-гігієнічні потреби

(грамів на місяць для однієї особи)

Перелік професій і посад працівників, яким безкоштовно видається мило	Для туалетних потреб	Для санітарно-гігієнічних потреб ***
Кухар у закладі	200	200*
Медичний персонал навчального закладу	-	200
Працівники кухонь у закладах	100	200*
Прибиральник службових приміщень	400	100
Робітник, зайнятий обслуговуванням приміщень і споруд	300	100
Інші професії і посади, робота на яких пов'язана із забрудненням	-	150***

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

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

Даною нормою передбачено мило господарче (72) , яке відпускається на санітарно-гігієнічні реби у місця загального користування.

Додаток №9

До пункту 7.2.5 договору

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

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

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 ників навчальних закладів розроблено відповідно до статей 143 і 144 КЗпП України та пункту 4 нови Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2001 року № 134 „Про впорядкування умов оплати працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери".

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

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

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

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

1.5. До працівників навчального закладу можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в джених 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, ктивним 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 поряджень керівника навчального закладу;
- дотримуватися вимог постанов, правил, програм, планів, положень, статутів, інструкцій, одичних 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 ки і охорони навколишнього одного середовища (довкілля) тощо;
- бережливо ставитися до майна, підручників, посібників і обладнання ального закладу, його матеріальних цінностей і фінансових ресурсів, забезпечення їх схоронності і ального використання, вжиття заходів до запобігання розкраданням, невиробничим втратам та анню;
- 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 ти праці без урахування економії фонду оплати праці, яка також включається до фонду матеріального чення.

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

2.3. Видатки на преміювання передбачаються в кошторисі навчального закладу.

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

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

3. Види і порядок заохочення

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

а) оголошення подяки;

б) нагородження Почесною грамотою;

в) виплата премії;

г) наближення черги на отримання санаторно-курортної путівки для оздоровлення;

д) дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.10. Трудовий колектив може застосовувати за успіхи у праці заходи громадського заохочення, ати клопотання про моральне і матеріальне заохочення новаторів освіти; висловлювати думку про датури, 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;

собистий внесок у розвиток навчального закладу, освіти;

разкове виконання своїх обов'язків;

високі досягнення учнів, їх участь у олімпіадах, конкурсах, змаганнях;

воєчасність та якість підготовки листів, звітів, розписів, графіків,

рафікаційних списків, кваліфікаційних характеристик, довідкових та

алітичних матеріалів;

ктивну участь у громадському житті міста, фахових конкурсах тощо;

ктивну громадську діяльність;

інші досягнення в роботі, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку навчального ду.

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

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

4.4. Премії не виплачують працівникам за час відпусток усіх видів, тимчасової непрацездатності, ння з метою підвищення кваліфікації, в тому числі за кордоном, а також в інших випадках, коли но 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 ачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я або згідно ктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України за скороченням чисельності чи штату працівників ерейшли 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, ння щодо зменшення розміру премії вирішується директором школи за погодженням з профкомом на таві наявних документів про облік виконання завдань і довідок про хід виконання Колективного вору. При відсутності таких матеріалів розмір встановленої премії зменшується та такий же відсоток нику (працівнику), який відповідає за його організацію відповідно до функціональних повноважень дової інструкції).

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

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

4.9. Працівникам, які допустили порушення трудової дисципліни:

пізнення на роботу більше ніж на 15 хвилин премія зменшуються на 15 %;

пізненні на роботу більше ніж на одну годину розмір премії зменшується

50 %;

4.10. Працівники можуть бути позбавлені премії до 100 відсотків за невчасне або неналежне виконання показників, передбачених пунктом 4.1., систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на працівника трудовим договором, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, появу на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна навчального закладу, майна співпрацівників чи учнів, вчинення аморального проступку.

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

5. Преміювання за виконання особливо важливої роботи

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

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

6. Порядок і терміни преміювання

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

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

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

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

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

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

Положення

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

1. Загальні положення

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

1.2. Щорічна грошова винагорода – це самостійний вид матеріального заохочення педагогічних працівників, тому **Положення про надання щорічної грошової винагороди**, на відміну від Положення про преміювання працівників, поширюється лише на педагогічних працівників навчального закладу. Воно діє протягом чинності зазначених вище законодавчих і нормативно-правових актів, з урахуванням **специфіки** навчального закладу, може включати в себе додаткові критерії, крім визначених у пункті 3 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898.

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

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

1.5. Рішення про надання щорічної грошової винагороди керівникам навчальних закладів і ників методичного кабінету приймає керівник відділу освіти (п.4 Порядку, затвердженого ою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898) за Положенням, затвердженим її керівником женням з відповідним профспілковим органом.

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

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

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;
- дотримання вимог законодавства про працю, правил з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни і протипожежної охорони, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативно- их 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 щодо змісту, рівня та обсягу освіти, сприяння розвиткові здібності дітей, учнів;
- утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі, правди, дливості, доброти, гуманізму, працелюбства, поміркованості та інших доброчинностей;
- виховання у дітей та молоді поваги до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та ;
- додержання педагогічної етики, моралі, гідності дитини, учня;
- захист дітей, молоді від будь-яких форм фізичного впливу або психічного насильства, запобігання ня ними алкоголю, наркотиків, інших шкідливих звичок.

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

- висока результативність у навчанні і вихованні молоді, підготовку і участь учнів, молоді у міських, их, обласних і республіканських предметних олімпіадах, творчих і наукових конкурсах;
- використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, дження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання;
- створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання
- проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
- організація спільної роботи педагогічної і батьківської громадськості щодо покращення навчання і ння учнів;
- налагодження співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами, центрами кньої 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 рисом на оплату праці працівників навчального закладу чи установи освіти.

3.2. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки тної 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 ник";
- науковий ступінь: кандидат наук, доктора наук;
- роботу в ліцеї, гімназії;
- роботу в спеціальних закладах з особливим режимом, передбачених додатком 4 Інструкції про док 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 родного класу", "майстер спорту".

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

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

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

3.6. Працівникам, які поступили на роботу в навчальний заклад протягом року в порядку переводу, до трудового стажу включається попередня педагогічна робота в іншому навчальному закладі, що дає право на щорічну грошову винагороду в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

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

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

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

Додаток №11
(до пункту 6.1.7.)

Перелік посад та професій працівників,

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

у розмірі 10% посадового (місячного) окладу:

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

Завідувач ДНЗ №18 Л.ТИМОФІЄВА

Голова профкому Л.ТУМАНОВА

Додаток №12

Спільна комісія адміністрації та первинної профспілкової організації дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору

від сторони адміністрації:

1. Тимофієва Л.Г. – завідувач;
2. Білан О.О. – медична сестра;
3. Рут О.А. – завгосп.

Від сторони первинної профспілкової організації:

1. Туманова Л.В. – голова профкому;
2. Чумаченко А.М. – голова комісії по трудових спорах;
3. Шпак Л.П. – голова комісії з охорони праці.

ЗМІСТ

1.	Спільна постанова	1
2.	Загальні положення	2
3.	Термін дії договору	3
4.	Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі	3
5.	Зайнятість	4
6.	Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку	7
7.	Нормування і оплата праці	11
8.	Охорона праці та здоров'я	19
9.	Соціальні гарантії, пільги, компенсації	24
10.	Розвиток соціального партнерства	29
11.	Сприянні роботі профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, осіб, які навчаються, підвищення ефективності їх діяльності	31
12.	Контроль за виконанням договору та відповідальність сторін	34
13.	Додаток 1. Перелік професій і посад, яким надається додаткова відпустка за роботу з ненормованим робочим днем	36
14.	Додаток 2. Перелік підстав, за якими не допускається залучення до чергувань у вихідні і святкові дні.	37
15.	Додаток 3 Нормативи наповнюваності груп дошкільних навчальних закладів (ясел-садків) компенсуючого типу, класів спеціальних загальноосвітніх шкіл (шкіл-інтернатів), груп подовженого дня і виховних груп загальноосвітніх навчальних закладів усіх типів.	38
16.	Додаток 4. Норми педагогічного навантаження	38
17.	Додаток 5. Порядок розподілу педагогічного навантаження на новий навчальний рік, тарифікації вчителів, вихователів, керівників гуртків	40
18.	Додаток 6. Перелік спеціальних закладів	41
19.	Додаток 7. Перелік документів і питань, які розробляються і вирішуються керівниками органів і установ освіти та навчальних закладів разом або за погодженням з відповідними профспілковими комітетами і радами Профспілки на підставі законодавчих і нормативних актів.	42
20.	Додаток 8. Перелік професій і посад працівників, робота на яких пов'язана із забрудненням і яким безкоштовно видається мило на туалетні та санітарно-гігієнічні потреби.	43
21.	Додаток 9. Перелік професій і посад з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також пов'язаними із забрудненням, робота на яких дає право на безоплатне забезпечення спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту	44
22.	Додаток 10. Положення про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників навчальних закладів	45
23.	Перелік посад та професій працівників, яким надається доплата до посадового окладу за роботу з дезинфікувальними засобами та прибирання туалетіву розмірі 10% посадового (місячного) окладу	51
24.	Спільна комісія адміністрації та первинної профспілкової організації дошкільного навчального закладу №18 «Чебурашка» (ясла-садок комбінованого типу) для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору	52

Прошнуровано, пронумеровано,
скріплено печаткою
53 сторінки

Завідувач ДНЗ №18
Лариса ТИМОФІЄВА

Голова профкому
Лариса ТУМАНОВА