КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеню – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області

та

первинною організацією Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора на 2022-2026 роки

2022 рік

Смілянський навчально-виховний комплекс «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області	**Первинна організація Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області**

СПІЛЬНА ПОСТАНОВА

адміністрації Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області та первинної організації Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора

від 17.06.2022	Протокол № 7	

Про підсумки виконання Колективного договору між адміністрацією Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області та первинною організацією Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора за 2017 – 2021 роки і укладання Колективного договору на 2022 – 2026 роки

Заслухавши звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області

та первинною організацією Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області

за 2017 – 2021 роки директора навчально-виховного комплексу Бойчук Л.М. – з однієї сторони та голови організації Профспілки працівників НВК Зозулі Н.В. – з другої сторони, а також, розглянувши проєкт Колективного договору на 2022 – 2026 роки, збори трудового колективу Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня

школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області

ПОСТАНОВЛЯЮТЬ:

1. Звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області та первинною організацією Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора за 2017 – 2021 роки взяти до відома.

2. Схвалити Колективний договір між адміністрацією Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області та первинною організацією Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора на 2022 – 2026 роки.

3. Контроль за виконанням цієї постанови і Колективного договору на 2022 – 2026 роки покласти на директора навчально-виховного комплексу Бойчук Л.М. та голову профспілкової організації Зозулю Н.В. Хід виконання Колективного договору слухати на загальних зборах трудового колективу.

Директор Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області

Леся Бойчук

М.П.

Голова Первинної організації Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора

Наталія Зозуля

М.П.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області та первинною організацією Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора на 2022 – 2026 роки

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2022-2026 роки (далі – договір) між адміністрацією Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області (далі – заклад) - з однієї сторони та первинною організацією Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області
(далі – профспілкова організація) - з другої сторони укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної і Галузевої угод, Закону України «Про освіту», інших законодавчих і нормативних актів України.

1.2. Сторони домовилися визнавати і взаємно поважати права іншої Сторони, виконувати положення Колективного договору і прийняті за Колективним договором зобов'язання, нести відповідальність перед трудовим колективам закладу в порядку, визначеному законодавством України і цією Угодою.

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

1.4. Сторони зобов'язують профком і керівника закладу укласти Колективний договір на 2022-2026 роки з урахуванням норм і положень Галузевої угоди.

1.5. Колективний договір укладається з метою посилення соціального захисту працівників, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали цей Колективний договір, включає зобов'язання Сторін, спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи навчального закладу, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав і гарантій працівників трудового колективу.

1.6. Колективний договір встановлює умови праці, норми праці, робочого часу і відпочинку, оплати та охорони праці, компенсації, пільги та соціальні гарантії, як мінімальні для працівників закладу.

1.7. Положення цього Колективного договору є обов'язковими для застосування у навчальному закладі під час ведення переговорів, а також при

внесенні до нього доповнень і змін при їх щорічному перегляді та вирішенні питань захисту трудових, соціально-економічних і професійних прав і гарантій працівників.

1.8. Колективний договір поширюється на всіх працівників закладу.

1.9. Колективний договір не обмежує права навчального закладу, який відповідно до своїх повноважень і за рахунок власних коштів може встановлювати додаткові, порівняно з цим Колективним договором та чинним законодавством, гарантії, компенсації, трудові та соціально-економічні пільги *(стаття 9' КЗпП України).*

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

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

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо змін до Колективного договору;
- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформляється відповідний протокол.

2. Термін дії Колективного договору

2.1. Колективний договір укладений на 2022 - 2026 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Колективного договору.

2.2. Жодна із Сторін, що уклали Колективний 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. Згідно з пунктами 2.3 та 2.4 Галузевої угоди Сторони домовилися проводити моніторинг дії законодавства України з визначених даним Колективним договором питань, ініціювати захист прав і гарантій працюючих, створювати умови для інформування працівників про стан виконання норм і положень чинного законодавства і зобов'язань за угодами всіх рівнів та Колективним договором. Не рідше одного разу на півріччя оприлюднювати відповідну інформацію.

2.4. 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 Колективним договором *(стаття 9 КЗпП України).*

2.5. За порушення положень Колективного 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.

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

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

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку закладу

3.1. Адміністрація закладу :

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

3.1.2. На вимогу профспілкової організації 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 засіданні педагогічної ради школи стан дотримання законодавства про працю та забезпечення соціального захисту працівників навчального закладу.

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

3.1.5. У межах повноважень вживатиме заходів щодо недопущення приватизації, перепрофілювання або використання не за призначенням об'єктів освіти і науки, що фінансуються з бюджету, а також підрозділів, технічно пов'язаних з освітнім та науковим процесами.

3.1.6. Разом з профспілковою організацією:

- у межах повноважень домагатиметься забезпечення повного обсягу фінансування заходів соціального захисту в період навчання учнів, які мають статус дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування , а також учнів, які в період навчання залишилися без батьків, учнів-інвалідів, учнів із малозабезпечених і багатодітних сімей, учнів, які мають статус постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, та сприятиме реалізації положень Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної підтримки учасників бойових дій та їхніх дітей, дітей, один із батьків яких загинув у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або під час масових акцій громадянського протесту, дітей, зареєстрованих як внутрішньо переміщені особи, для здобуття професійно-технічної та вищої освіти» ;

- сприятиме посередництву, інформаційному та правовому забезпеченню працевлаштування випускників навчального закладу та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації;

- за необхідності вноситиме пропозиції щодо встановлення нормативів бюджетних асигнувань на утримання закладу освіти комунальної форми власності та соціального захисту учасників освітнього процесу згідно з чинним законодавством;

- у межах повноважень забезпечить контроль за фінансово-господарською діяльністю закладу освіти.

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

3.2. Сторони Колективного договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток навчального закладу, необхідність покращення становища працівників, домовилися:

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

3.2.2. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти відповідно до законодавчих і нормативних актів (**додаток4**).

3.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

3.2.5. Проводити регулярні перевірки та здійснювати постійний контроль за виконанням Колективного договору, насамперед, стосовно зайнятості, оплати праці, дотримання строків і форми виплати заробітної плати, відпускних, доплат, компенсацій, забезпечення гарантій і пільг, охорони праці працівників навчального закладу.

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

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

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладу освіти;

- зміни нормативів щодо наповнюваності класів навчального закладу, передбачених положеннями статті 14 Закону України «Про загальну середню освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;

- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим статтею 25 Закону України «Про загальну середню освіту»;

- зменшення кількості годин в робочому навчальному плані навчального закладу;

- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;

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

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

3.3. Сторони Колективного договору рекомендують керівнику закладу, профспілковій організації:

3.3.1. Вживати заходів для забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників навчального закладу для її першочергової виплати при затвердженні місцевого бюджету відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України.

3.4. Сторони домовилися, що профспілкова організація:

3.4.1. Сприятиме зміцненню освітньої та трудової дисципліни у закладі, здійснюватиме роз'яснення працівникам чинного законодавства про працю, порядку їх заохочення за сумлінну працю, додержання нормативних актів з охорони праці.

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

3.4.3. Утримуватися від організації страйків з включених до Колективного договору питань за умови їх вирішення у встановленому законодавством та Колективним договором порядку.

3.4.4. Направлятиме пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту учасників освітнього процесу в ЦК Профспілки, Міністерство освіти і науки України, Міністерство праці та соціальної політики, Смілянську міську організацію Профспілки працівників освіти і науки України, народним депутатам України.

4.Зайнятість

4.1. Адміністрація Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора» Смілянської міської ради Черкаської області зобов'язується:

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

4.1.2. Сприяти щорічному підвищенню кваліфікації працівників, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію

працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

4.1.3. Не допускати в закладі освіти 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 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;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників навчального закладу лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше кількості годин на ставку;

- передавати години з окремих предметів у початкових класах, у т.ч. години іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.1.5. Здійснювати заходи щодо удосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, збереження робочих місць.

4.1.6. Не допускати звільнення працівників з ініціативи роботодавця без погодження з профспілковим комітетом у встановленому чинним законодавством порядку.

4.1.7. Вивільнення (скорочення) педагогічних працівників закладу проводити відповідно до трудового законодавства та тільки за погодження з виборним органом первинної організації Профспілки.

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

4.1.9. 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.

4.1.10. Надавати безкоштовно профспілковій організації інформацію про плани реформування освіти в місті, забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників, збереження соціальних об'єктів та з інших питань соціально-трудових відносин.

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

4.2. Сторони Колективного договору рекомендують керівнику закладу, профспілковій організації:

4.2.1. Проводити спільні консультації адміністрації закладу, профспілкової організації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3% чисельності працівників.

4.2.2. У разі виникнення об'єктивних причин політичного, економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, через які неминучі часткове вивільнення або масові звільнення працівників (понад 3 відсотки від загальної чисельності працюючих) з ініціативи засновника або керівника закладу, 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 профкомом про заходи до запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (ст. 22 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

4.2.3. При здійсненні державного контролю за діяльністю закладу освіти, профспілкової організації аналізувати зміст Колективного договору щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

4.2.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти.

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

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

4.2.6. Використовувати природне скорочення робочих місць, добровільне звільнення працівників, вихід на пенсію, звільнення сумісників, ліквідацію

вакансій, скорочення адміністративно-управлінських витрат тощо для повного працевлаштування незайнятих працівників.

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

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

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

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

4.2.11. Не допускати безпідставного зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку в порівнянні з попереднім навчальним роком.

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. Включення представників профспілкової організації до складу комісії з питань реорганізації та ліквідації навчального закладу, передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної чи комунальної власності у власність громад.

4.3.3. Недопущення звільнення працівників навчального закладу при зміні власника, зокрема, при створенні об'єднаних територіальних громад.

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

4.3.5. Забезпечення дотримання процедури погодження із соціальними партнерами проектів нормативно-правових актів з питань соціальної політики розвитку освіти Сміли в умовах децентралізації і реформування галузі.

4.4. Сторони рекомендують :

4.4.1.Залучати представників профспілкової організації до роботи в органах управління освіти та органах громадського самоврядування навчального закладу.

4.4.2. Проводити професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

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

4.5.1. Щорічно забезпечувати підвищення кваліфікації працівників в обсязі відповідно до чинного законодавства, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

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

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

4.6. Сторони рекомендують:

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

4.6.2. Проводити професійну перепідготовку 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. Адміністрація Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області контролюватиме діяльність закладу освіти щодо реалізації його права на:

5.1.1. Самоврядування, яке передбачає самостійне вирішення питань освітньої, методичної, економічної і фінансової діяльності.

5.1.2. Імплементацію 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 педагогічних працівників.

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 відпустки до 7 календарних днів як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, визначається у колективному договорі згідно з додатком (**додаток 1**).

5.1.5. Надання працівникам додаткових, порівняно з чинним законодавством, оплачуваних відпусток на 3 дні при наявності власних коштів у навчальному закладі у випадках особистого одруження, шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких, кровних родичів, а також почесним донорам, голові профспілкового комітету, який працює на громадських засадах на умовах Колективного договору.

5.1.6. Впровадження заходів для удосконалення правового механізму атестації та/або сертифікації педагогічних працівників.

5.1.7. Забезпечення виконання та перегляду (за необхідності) Правил внутрішнього розпорядку навчального закладу.

5.1.8. Контроль за:

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

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

5.1.9. Забезпечення встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

5.2. Сторони Колективного договору домовилися, що:

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

5.2.2. Робочий час і час відпочинку в навчальному закладі встановлюється Правилами внутрішнього розпорядку, розкладом уроків і занять та графіками роботи, які повинні відповідати нормам статті 43 Конституції України, статей 2', 23, 24, 25, 26, 29, 33, 36, глав X-XI КЗпП України, законодавству про освіту та положенням про навчальний заклад. Навчальний заклад забезпечує дотримання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників.

5.2.3. Не допускається примусове відправлення працівників закладу освіти у короткочасні або тривалі відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з виникненням обставин, що не залежать від працівника (зменшення кількості дітей або припинення фінансування, зміни в освітньому процесі, програмах навчання, введення карантину, надзвичайного, воєнного стану тощо).

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

5.2.5. У випадку, якщо для працівників проїзд до робочого місця неможливий у зв'язку з об'єктивними причинами

виконувати роботу дистанційно, то працівник самостійно визначає робоче місце і несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Під час дистанційного режиму роботи за працівниками зберігаються права і обов'язки, визначені Кодексом законів про працю України.

5.2.6. Зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами має розглядатися як простій (стаття 34 Кодексу України про працю України) і можливе лише у разі, якщо з об'єктивних причин неможливо організувати роботу у дистанційній формі.

5.2.7. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

5.2.8. Відповідно до статей 4, 10, 11, 26 Закону України "Про відпустки" в Колективному договорі 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.

5.2.9. 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, 7 січня, 8 березня, Великдень, 1, 9 травня, Трійця, 28 червня, 24 серпня, 14 жовтня, 25 грудня) відповідно до статті 107 КЗпП України оплачується у подвійному розмірі.

5.2.10. Адміністрація навчального закладу бере до уваги, що, коли святковий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день відповідно до статті 67 КЗпП України переноситься на наступний день після святкового або неробочого.

5.2.11. Залучення вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

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

5.2.13. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період до роботи в оздоровчих таборах, що перебувають в іншій місцевості, здійснюються лише за згодою працівників.

5.3. Адміністрація Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області зобов'язується:

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

5.3.2. Запровадити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, учасниками та/або переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.3.3. Організовувати для вчителів короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про працю і про освіту, нового змісту освіти і впровадження новітніх технологій навчання.

5.3.4. Створити згідно зі статтею 223 КЗпП України комісію з трудових спорів.

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

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

5.3.7. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

5.3.8. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування.

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

5.3.10. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам навчального закладу, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.

5.3.11. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема, педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного

навантаження) на наступний навчальний рік не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

5.3.12. Погоджувати з профспілковим комітетом:

- запровадження змін, перегляд умов праці;

- час початку і закінчення роботи, режим роботи закладу, 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, чергувань (**додаток 5**);

- внесення змін та доповнень до Статуту закладу освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються.

5.3.13. Затверджувати посадові інструкції працівників закладу освіти.

5.4. Профспілкова організація вживатиме заходів щодо:

5.4.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства, проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм в практичній роботі.

5.4.2. Організації громадського контролю за додержанням законодавства про працю в закладі.

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

6. Нормування і оплата праці

6.1. Адміністрація Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області зобов'язується:

6.1.1. Доводити до відома працівників школи:

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

- 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 закладах освіти та включаються до колективного договору як додатки до нього.

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»;

- поширення виплати від 5 до 30 % надбавки, встановленої з метою підвищення престижності педагогічної праці, на всі категорії педагогічних працівників.

6.1.3. Спрямовувати роботу на:

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

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

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

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

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

6.1.4. Сприяти тому, щоб:

- розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводився у навчальному закладі в кінці поточного навчального року і невідкладно доводився до відома педагогічних працівників під особистий підпис;

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

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

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

6.1.5. **Сторони Колективного договору домовилися:**

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

- здійснювати дієвий контроль за дотриманням у навчальному закладі 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 керівника навчального закладу, зокрема, з питань законодавства про працю;

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

6.1.6. Вживати заходів для забезпечення виплати доплат педагогічним працівникам навчального закладу у розмірах, визначених Кабінетом Міністрів України.

6.2. Сторони Колективного договору домовилися, що:

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 навчальним закладом у Колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною і Галузевою угодами.

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

6.2.3. Відповідно до статей 94, 97, 103 КЗпП України і статті 3 Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 про захист заробітної плати керівник закладу здійснює заходи щодо безумовного забезпечення виплати заробітної плати 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.

6.2.4. 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.

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

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

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

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

6.2.9. Вживати заходів до безумовного дотримання вимог чинного законодавства щодо недопущення відрахувань із заробітної плати у разі звільнення керівників і педагогічних працівників до закінчення робочого року, в рахунок якого він уже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов праці;
-змінами в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації навчального закладу, скороченні чисельності або штату

працівників;

-виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи;

- нез'явлення на роботу протягом більше як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

- призовом на військову службу;

- направленням на навчання;

- переведенням або переходом працівника за його згодою на іншу роботу;

- виходом на пенсію.

6.2.10. Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки або середнього заробітку, встановленого працівникові розряду (окладу), якщо працівник не може виконувати посадові обов'язки або інші види робіт очно та/або дистанційно (частина перша статті 113 КЗпП).

Час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують і навколишнього середовища не з його вини, за працівником зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

6.2.11. Здійснювати контроль за:

- обов'язковим погодженням з профспілковою організацією кошторисів і штатного розпису навчального закладу;

- 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.

6.2.12. 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 угодою та Колективним договором.

6.2.13. Включати у Колективний договір взаємні зобов'язання керівництва та профспілкового комітету закладу освіти 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, яка визначаються керівником і після погодження затверджується 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 про виплату винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам навчального закладу (**додаток 9**);

- положення про надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних і науково-педагогічних працівників, матеріальної допомоги в сумі до однієї ставки (посадового окладу) на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду оплати праці, затвердженого у кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 № 1298 (**додаток8** до колдоговору);

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

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

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

- заходів до обмеження надурочних робіт і чергувань в позаурочний час, неробочі, вихідні і святкові дні.

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

6.3. Сторони Колективного договору домовилися, що:

6.3.1. При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, по можливості, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах згідно з робочим навчальним планом та нормами педагогічного навантаження (**додаток 2**).

6.3.2. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки

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

6.3.3. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладу освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити (за потреби) оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.

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

6.3.5. 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 та особливий характер роботи (**додаток 6**).

6.3.6. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 22-ї години до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіком роботи працюють у цей час, у розмірі від 20 до 40% посадового окладу (ставки заробітної плати).

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

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

6.3.9. Передбачати в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладу, 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.

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

6.3.11. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

6.3.12. Забезпечувати оплату працівників закладу освіти за заміну тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією.

6.3.13. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року

№373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I - II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в розмірі від 5% до 30% посадового окладу.

6.3.14. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

6.3.15. Забезпечити підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.

6.3.16. Забезпечувати нарахування компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати та своєчасну виплату такої компенсації працівникам.

6.3.17. Не допускати утворення залишків освітньої субвенції; використовувати їх за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлювати надбавки за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання.

6.4. Профспілкова організація зобов'язується:

6.4.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням у закладі 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. 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.

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа I ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області зобов'язується:

7.1.1. Організовувати роботу з охорони праці в навчальному закладі відповідно до вимог Закону України «Про охорону праці», Положення про організацію роботи з охорони праці учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 16.12.2017 № 1669 та інших нормативних актів.

7.1.2. Організовувати навчання і перевірку знань з охорони праці і безпеки життєдіяльності працівників школи один раз на три роки, а новопризначених – не пізніше 2-місячного строку з моменту призначення.

7.1.3. Вивчати і поширювати передовий досвід з питань охорони праці.

7.1.4. Контролювати якісну і своєчасну підготовку до роботи в осінньо-зимовий період, перевірку і прийом навчального закладу перед початком нового навчального року, виділення засновниками і уповноваженими ними органами, керівником навчального закладу відповідно до статті 162 КЗпП України в установленому порядку коштів і матеріалів для проведення заходів з охорони праці, недопущення їх використання на інші цілі, встановлення у Колективному договорі 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 адміністрації та профспілкової організації питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

7.1.7. Контролювати виконання керівником навчального закладу статті 23 Закону України «Про охорону праці», яка передбачає співпрацю з профспілковою організацією щодо попередження і розслідування виробничого травматизму, надання копій звітів 7-ТНВ і актів Н-1, Н-5 і міській Профспілці та 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 навчальних закладів і установ освіти області, витрати на які покриваються за рахунок коштів, передбачених кошторисом на утримання відповідного закладу та установи охорони здоров'я.

7.2. Сторони Колективного договору домовилися:

7.2.1. Здійснювати контроль за проведенням попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів (протягом трудової діяльності), 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.

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

7.2.2. Відповідно до статті 11 Закону України «Про охорону праці» (в редакції Закону України № 1667-IX від 15.07.2021) не допускати залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до 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 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» в новій редакції від 05.10.2016 №641 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 відповідно до встановлених нормативів і колективного договору у межах видатків, передбачених на вказані цілі для навчального закладу (п.7.3.3.Галузевої Угоди, статті 163–166 КЗпПУкраїни) (**додаток 7**).

7.2.5. Доводити до відома працівників школи 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.

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

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

7.2.8. Сприяти організації перевірок постійно діючою технічною комісією технічного стану будівель і споруд закладу з метою запобігання аварій, за необхідності проведенню капітальних ремонтів або будівництва нових приміщень.

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

7.2.10. Директору школи, голові профспілкової організації посилити контроль за виконанням заходів з охорони праці, передбачених Колективним договором, за дотриманням нормативних актів з охорони праці, проведенням навчання працівників. профспілкового активу з охорони праці.

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

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

7.2.13. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в закладі, у разі потреби вносити відповідні пропозиції до управління освіти, молоді та спорту.

7.2.14. Забезпечити заклад нормативно-правовими актами з охорони праці.

7.2.15. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в навчальних закладах на 2022 - 2026 роки та забезпечити контроль за його виконанням. (**Додаток 10**)

7.2.16. Забезпечити проведення Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов з охорони праці в навчальному закладі.

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

7.2.18. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до навчального закладу 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».

7.2.19. Забезпечити направлення представників профспілкової організації на спеціалізоване навчання в рамках відповідної програми Фонду соціального страхування з розслідування нещасних випадків і професійних захворювань України.

7.3. Сторони Колективного договору домовилися, що:

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 освітнього процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених Колективним договором, за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладу, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту;

- за додержанням роботодавцем законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги та вноситимуть за результатами цього контролю відповідні подання керівнику навчального закладу, державним контролюючим органам.

7.4. Профспілкова організація:

7.4.1. Забезпечить спільно з міською організацією Профспілки ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та осіб, які навчаються, відповідно до положень Колективного договору.

7.4.2. Організує навчання профспілкового активу, представників профспілки з питань охорони праці, підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівником закладу вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

7.4.3. Забезпечить участь громадського інспектора праці Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників освітнього процесу.

7.4.4. Сприятиме здійсненню відповідних заходів в ході щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

7.5. Сторони Колективного договору домовилися, що:

7.5.1. Профспілкова організація контролюватиме забезпечення працівників допомогою при тимчасовій втраті працездатності.

7.5.2. Профспілкова організація сприятиме організації оздоровлення працівників освіти, їхніх дітей.

7.5.3. Профспілкова організація та управління освіти, молоді та спорту забезпечить організацію оздоровлення дітей працівників освіти в дитячих закладах оздоровлення - до 20 осіб щорічно (за наявності відповідних путівок).

7.6. Профспілкова організація зобов'язується:

7.6.1. Сприяти та надавати допомогу на оздоровлення дітей працівників освіти - членів профспілкової організації в дитячих закладах оздоровлення області та за її межами відповідно до звернень первинних профспілкових організацій навчальних закладів освіти та постанов президії міської організації та постанов обласного комітету Профспілки.

7.6.2. Виділяти кошти пропорційно членству для часткового відшкодування витрат на оздоровлення членів профспілки, які гостро потребують санаторно-курортного лікування відповідно до звернень та постанов президії міського, обласного комітету Профспілки.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області зобов'язується:

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

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

8.1.3. Вживати заходів до неухильного виконання положень статей 121, 122 і 123 КЗпП України щодо видачі відрядженому перед від'їздом у відрядження (на навчання, підвищення кваліфікації, конкурси, олімпіади, спортивні змагання, наради та інші заходи) грошового авансу у межах суми, визначеної на оплату проїзду, наймання житла і добових, як це передбачено Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України N 59 від 13.03.98 (зі змінами від 13.04.2020 № 155).

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. Аналізувати стан квартирного обліку працівників закладу, сприяти, щоб при формуванні міського бюджету на 2022 – 2026 роки передбачалися кошти на дольову участь закладу в комунальному (державному) житловому будівництві, на придбання житла для педагогічних та науково-педагогічних працівників.

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

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, учнів створенню необхідних умов для цього в наявній мережі об'єктів культури, в тому числі в обласному будинку учителя, клубах, гуртках, об'єднаннях, тощо.

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

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

8.1.12. Згідно з чинним законодавством забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників навчального закладу..

8.1.13. Сприяти розширенню мережі, збереженню, функціонуванню та розвитку:

- об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд закладу.

8.2. Сторони Колективного договору домовилися:

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

8.2.2. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників закладу, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти.

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

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

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

8.2.6. Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності об'єктів сфери освіти лише за згодою профспілкової організації.

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

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

8.2.9. Організовувати участь працівників у галузевих спартакіадах, змаганнях, турнірах, зльотах, фестивалях та конкурсах, інших культурно-масових та спортивних заходах серед працівників освіти, використовуючи спортивні споруди навчального закладу.

8.2.10. залученню педагогічних працівників до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

8.2.11. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування закладом освіти, профспілковою організацією коштів на проведення в трудовому колективі культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

8.2.12. Виділяти кошти для реалізації програм оздоровлення дітей працівників закладу в літній та канікулярний періоди.

8.3. Сторони Колективного договору домовилися:

8.3.1. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу;

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

- виплачувати педагогічним працівникам надбавки за вислугу років.

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. Забезпечити надання іншим категоріям працівників, включаючи обслуговуючий персонал, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року та у межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі навчального закладу.

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

8.3.5. Спільно з керівником закладу 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".

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

8.3.7. Відраховувати комітетам і радам Профспілки не менше як 0,3 % фонду оплати праці на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми.

8.3.8. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.3.9. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);

- оплату праці вчителів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, військовий стан тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

8.4. Сторони колективного договору домовилися, що профспілкова організація:

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

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

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

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

8.4.5. Здійснюватиме забезпечення реалізації профспілковою організацією своїх функцій щодо контролю за виконанням Колективного договору в частині зайнятості працівників, нормування і оплати праці, своєчасної виплати заробітної плати, грошових винагород, належних компенсацій, надання відпусток, видачі авансів для відрядження тощо.

8.4.6. **Профспілкова організація Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області** здійснюватиме контроль за станом погашення заборгованості із заробітної плати, добових, грошових винагород, допомоги на оздоровлення та компенсаційних виплат.

8.4.7. Організовуватиме контроль за здійсненням перерахунків посадових окладів і ставок заробітної плати працівникам відповідно до розміру мінімальної заробітної плати, нових окладів і тарифних ставок.

8.5. Директор закладу спільно з профкомом закладу зобов'язуються:

8.5.1. Забезпечувати дотримання в повному обсязі постанов Уряду, відомчих нормативних актів, наказів, положень та інструкцій з питань заробітної плати і нормування праці, нормативів їх матеріально-технічного і фінансового забезпечення.

8.5.2. Систематично аналізувати соціально-економічний стан закладу, готувати і вносити органам виконавчої влади пропозиції щодо посилення соціально-економічного захисту працівників освіти, дітей, учнів.

8.5.3. Захищати і представляти інтереси навчального закладу у вищих органах державного управління і влади.

8.5.5. Домогтися 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 Колективного договору домовилися про наступне з метою подальшого розвитку соціального партнерства:

9.1.1. Укладання, дотримання і реалізації положень Колективного 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 Колективним договором.

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 Колективним договором і чинним законодавством.

9.1.2. Сторони забезпечать представництво, захист прав та інтересів працівників школи 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 цієї Угоди, укладання колективних договорів.

9.1.3. Кожна із Сторін Колективного 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 школи; надавати іншій Стороні відповідну повну і своєчасну інформацію.

9.1.4. Сторони Колективного договору домовилися систематично за власною ініціативою контролювати:

- виконання цього Колективного договору;

- забезпечення соціальної відповідальності перед навчально-виховним комплексом шляхом неухильного виконання чинних соціально-трудових стандартів і законів України, Генеральної, Галузевої, регіональної, міської та Колективного договору;

- 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 працівників, членів профспілки школи з Генеральною, Галузевою, регіональною, міською, угодами та Колективним договором.

9.1.6. Суперечки між Сторонами Колективного договору розглядаються комісією з трудових спорів.

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

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

9.2. Адміністрація навчально-виховного комплексу:

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

9.2.2. Надаватиме профспілковому комітету інформацію щодо соціально-економічного розвитку закладу, результатів його діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, осіб, які навчаються.

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

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

10.1. Адміністрація Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області зобов'язується:

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

10.1.2. Визнавати недійсними рішення, які будуть обмежувати визначені Статутом та цією Угодою 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 профспілковій організації закладу необхідного приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням для роботи профкому, для проведення зборів працівників – членів Профспілки, (в т.ч. електронна пошта, Internet) для постійного користування.

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

10.1.6. Працевлаштовувати працівників виборних органів Профспілки після закінчення терміну їх повноважень на попередній роботі або за їх згодою на іншій рівноцінній роботі (посаді) у закладі, недопущення їх звільнення за ініціативою роботодавця 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 закладу, його керівника, 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 закладі освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

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

10.1.11. Активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних та науково-педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та осіб, які навчаються;

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

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

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

10.2. Сторони Колективного договору домовилися:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.3. Профспілкова організація закладу 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 членів Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та осіб, які навчаються.

10.3.4. Спрямовувати роботу комітету 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 засновнику про розірвання

трудового договору (контракту) з керівником установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, Колективний договір.

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

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

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

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

10.3.11. На підставі чинного законодавства і відповідно до даної Колективного договору постійно захищати трудові, економічні, соціальні і професійні інтереси членів Профспілки та членів їх сімей. За необхідності інформувати міське управління освіти, молоді та спорту, органи виконавчої влади і місцевого самоврядування стосовно фактів порушень трудового законодавства, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за Колективним договором.

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

10.3.14. Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з міською організацією Профспілки працівників освіти і науки з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

11. Контроль за виконанням Колективного договору та відповідальність сторін

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

11.2. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін (**додаток 11**).

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

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

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

11.6. Керівник навчально-виховного комплексу і голова профспілкового комітету зобов'язані інформувати членів профспілки про виконання Колективного договору, про всі випадки порушень положень чи зобов'язань за Колективним договором, які не вдалось усунути.

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

11.8. Невиконання керівником навчального закладу Колективного договору є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків і може стати підставою для порушення клопотання чи вимоги профспілкового комітету, перед управлінням освіти, молоді та спорту за підпорядкуванням про розірвання трудового договору або усунення із займаної посади відповідно до статті 45 КЗпП України.

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

Директор Смілянського навчально-виховного комплексу « Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора	**Голова Первинної організації Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора**
Леся Бойчук	**Наталія Зозуля**
(підпис)	*(підпис)*
М.П.	*М.П.*
«17» червня 2022 р.	

Додаток 3
до пункту 6.1.3 Колективного договору

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

Педагогічне навантаження вчителів, керівників гуртків Смілянського навчально-виховного комплексу « Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора (далі - заклад) є визначальною умовою оплати праці в навчальному закладі. Розподіл педагогічного навантаження проводиться у повній відповідності з кількістю педагогічних працівників, мережею класів, груп і гуртків на основі освітньої програми закладу. При цьому уповноважений засновником представник - роботодавець зобов'язаний дотримуватись такого порядку розподілу навчального навантаження:

1. У січні – лютому, відповідно до Законів України "Про освіту", "Про загальну середню освіту" керівник навчального закладу визначає мережу класів, груп і гуртків, погоджує її з радою і профкомом закладу.
2. У березні керівник навчального закладу готує проєкт освітньої програми з навчальним планом на наступний навчальний рік з повним використанням інваріантної і варіативної частин і подає на розгляд і узгодження з педагогічною радою закладу.
3. У першій половині квітня керівник навчального закладу разом з керівниками методичних підрозділів розподіляють педагогічне навантаження з дотриманням принципу наступності і вимог відповідних статей законодавства про освіту та КЗпП України.
4. 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) проєкт розподілу педагогічного навантаження погоджується на пленарному засіданні профкому навчального закладу.
5. Погоджений з профкомом розподіл педагогічного навантаження оголошується на педагогічній раді і доводиться до відома всіх вчителів, керівників гуртків під особисту розписку до 31 травня.
6. У серпні тарифікаційна комісія, яку очолює керівник навчального закладу і до складу якої входять представники роботодавця, бухгалтерії і профкому, визначає розмір заробітної плати кожного вчителя, вихователя і керівника гуртка в залежності від педагогічного навантаження, стажу роботи і результатів останньої атестації, складає тарифікаційний список.
7. Результати тарифікації педагогічних працівників погоджуються з профкомом і повідомляються вчителям, керівникам гуртків під особисту розписку до початку навчального року.

8. Не пізніше 5 вересня тарифікаційний список подається засновнику закладу освіти.

9. До цього Порядку профспілковим комітетом можуть бути внесені доповнення і зміни, які поліпшують становище педагогічних працівників та роблять його більш демократичним і доступним (прозорим).

Додаток 10
до пункту 7.2.15 Колективного договору

Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аваріям

№	Найменування заходів і робіт	Вартість робіт		Ефективність заходів		Строк виконання	Особи відповідальні за виконання
		Асигновано	Фактично витрачено	Планується	Досягнутий результат		
1	2	3	4	5	6	7	8
	Домогтися						
1	Виготовлення та встановлення нових, більш ефективних інженерно-технічних запобіжних засобів охорони праці (огорожа, протипожежна сигналізація)	1 900 000 грн					
2	Реконструювати системи природного і штучного освітлення для досягнення нормативних вимог	100 000					
3	Встановити пристрій для кондиціювання повітря в комп'ютерних класах.	100 000 грн.					
4	Організувати капітальний ремонт підвального приміщення початкової школи	1 500 000 грн.					
5	Встановити енергозберігаючі віконні блоки у місцях загального користування початкової школи (вул. Ротондівська, 42) та коридору II поверху, їдальні, кабінету обслуговуючої праці гімназії (вул.Соборна ,109)	150 000 грн.					
6	Модернізувати шкільне футбольне поле, волейбольний майданчик	700 000 грн.					
7	Продовжити роботи по створенню належної матеріально-технічної бази кабінетів закладу	300 000 грн.					

Директор
Леся Бойчук

Голова профкому
Наталія Зозуля

Додаток 11

Спільна комісія адміністрації Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області та Первинної організації Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору:

Від сторони адміністрації Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області

1. Бойчук Леся Миколаївна – директор навчально-виховного комплексу, співголова Спільної робочої комісії від адміністрації Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області;
2. Бондар Людмила Іванівна – заступник директора з навчально-виховної роботи Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області;

Від сторони Первинної організації Профспілки працівників навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області

1. Зозуля Наталія Василівна, голова Первинної організації Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора Смілянської міської ради Черкаської області, співголова Спільної робочої комісії від профспілкової сторони;
2. Прохорчук Тетяна Павлівна, заступник голови Первинної організації Профспілки працівників Смілянського навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І ступеня – гімназія імені В.Т. Сенатора, співголова Спільної робочої комісії від профспілкової сторони;

Директор
Леся Бойчук

Голова профкому
Наталія Зозуля

Пронумеровано
і прошнуровано
61 (шістдесят
один) аркуш

Директор НВК
Леся Бойчук.