Колективний договір

між адміністрацією навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» Смілянської міської ради

та

первинною організацією Профспілки працівників освіти та науки України

на 2022 – 2026 роки

2022 рік

Адміністрація навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» Смілянської міської ради
Олена ЗОЛОТОВЕРХА

Профспілковий комітет навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум»
Ольга БУРСЬКА

ПОСТАНОВА

зборів трудового колективу навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» Смілянської міської ради та профспілкового комітету

від 16 березня 2022 року Протокол № 6

Про підсумки виконання Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» Смілянської міської ради за 2017 – 2021 роки і укладання Колективного договору на 2022 – 2026 роки

Заслухавши звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» Смілянської міської ради за 2017 – 2021 роки директора закладу Золотоверху О.І.. – з однієї сторони та голови профкому Бурської О.В. – з другої сторони, а також розглянувши проект Колективного договору на 2022 – 2026 роки, адміністрація закладу ухвалює , профспілковий комітет **ПОСТАНОВЛЯЄ:**

1. Звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» Смілянської міської ради за 2017 – 2021 роки взяти до відома.

2. Схвалити Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом закладу на 2022 – 2026 роки (додається).

3. Вважати положення цього Колдоговору обов'язковими для навчального закладу як мінімальні гарантії при внесенні доповнень і змін та розв'язанні питань трудових, соціально-економічних і професійних відносин між роботодавцем і працівниками.

4. Контроль за виконанням цього Колдоговору на 2022 – 2026 роки покласти на адміністрацію та профком закладу. Хід виконання Колдоговору слухати на зборах трудового колективу не рідше двох разів на рік.

Директор навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» Смілянської міської ради
Олена ЗОЛОТОВЕРХА

Голова профкому навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум»
Ольга БУРСЬКА

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та профспілковим комітетом навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» Смілянської міської ради на 2022-2026 роки

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2022-2026 роки (далі – Колдоговір) між адміністрацією навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» (далі – **адміністрація в особі директора Золотоверхої Олени Іванівни**) - з одної сторони та профспілковим комітетом (далі –**Профком в особі Бурської Ольги Василівни**) навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум» Смілянської міської ради Черкаської області (далі - школа № 3-колегіум) - з другої сторони укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної і Галузевої угод, Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню 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 ним зобов'язання, нести відповідальність перед трудовим колективом навчального закладу в порядку, визначеному законодавством України і цим Колективним договором.

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

1.4. Колдоговір укладається з метою посилення соціального захисту працівників, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали цей Колдоговір, 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.

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

1.6. Положення цього Колдоговору є обов'язковими для застосування у навчальному закладі при внесенні до нього доповнень і змін при його щорічному перегляді та вирішенні питань захисту трудових, соціально-економічних і професійних прав і гарантій працівників НВК.

1.7. Колдоговір поширюється на всіх працівників школи № 3-колегіуму, в тому числі і на тих працівників, яким при прийнятті на роботу встановлений строк випробування.

1.8. Колдоговір не обмежує прав працівників та адміністрації, які відповідно до своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть установлювати колективними договорами додаткові, порівняно з цим колдоговором та чинним законодавством, гарантії, компенсації, трудові та соціально-економічні пільги (стаття 9' КЗпП України).

1.9. Директор школи № 3-колегіуму у двотижневий термін з дня отримання Колдоговору своїм наказом доводить до відома працівників закладу заходи щодо організації його вивчення, запровадження і дотримання.

1.10. Колдоговір 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 Колдоговору – тільки після переговорів Сторін у наступному порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до Колдоговору;

- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;

- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформляється відповідний протокол.

1.12. Адміністрація школи № 3-колегіуму у п'ятиденний термін з дня підписання Колдоговору (змін) подає його на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Колдоговору до трудового колективу.

1.13. Профком закладу забезпечує членів первинної профспілкової організації текстом Колдоговору (змін) у двотижневий термін з дня його реєстрації.

2. Термін дії Колективного договору

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

2.2. Жодна із Сторін, що уклали Колдоговір, не може впродовж установленого 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 Колдоговором питань, вживати захист прав і гарантій працюючих, створювати умови для інформування працівників освіти 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, укладені колективно або індивідуально (в тому числі і при найманні на роботу: трудовий договір, контракти), вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з чинним законодавством та цим Колдоговором (*стаття 9 КЗпП України).*

2.5. У випадку зволікання з укладанням колективного договору у школі № 3-колегіумі у встановлені цим Колдоговором строки або недотримання чинного законодавства щодо його змісту, сторони Колдоговору вживатимуть необхідних заходів для забезпечення укладання колективного договору, порушуватимуть питання про притягнення до відповідальності винних осіб згідно з чинним законодавством.

2.6. За порушення положень Колдоговору, ухилення від участі в переговорах, несвоєчасної своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за його виконанням, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

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

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

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку навчального закладу

3.1. Адміністрація школи №3-колегіуму:

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

3.1.2. На вимогу профкому школи № 3-колегіуму 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 або наради при директору стан дотримання законодавства про працю та забезпечення соціального захисту працівників у навчальному закладі.

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

3.1.5. У межах повноважень вживатиме заходів щодо недопущення приватизації, перепрофілювання або використання не за призначенням приміщень навчального закладу.

3.1.6. Забезпечить стабільне функціонування школи № 3-колегіуму, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення.

3.1.7. Разом з профкомом школи № 3-колегіуму:

- 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 з особливими освітніми потребами, 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»;

3.1.8. Уживатиме заходів для реалізації положень Закону України «Про освіту» в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.2. Сторони Колдоговору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток школи № 3-колегіуму, необхідність покращення становища працівників, домовилися:

3.2.1. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності школи № 3-колегіуму, конкурентоздатності працівників на ринку праці.

3.2.2. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи школи № 3-колегіуму.

3.2.3. Брати участь у роботі діючих органах соціального партнерства.

3.2.4. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників освіти школи № 3-колегіуму.

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 школи № 3-колегіуму.

3.2.6. Уважати 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. Уживати 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 закладів освіти;

- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим відповідно до Закону України «Про повну загальну середню освіту»;

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

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

3.3. Сторони Колдоговору домовилися:

3.3.1. Уживати заходів для забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників закладу для її першочергової виплати при затвердженні місцевих бюджетів відповідно до Бюджетного кодексу України.

3.4. Сторони домовилися, що профком школи № 3-колегіуму:

3.4.1. Сприятиме зміцненню трудової дисципліни у школі № 3-колегіумі, 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 спору, дії адміністрації, 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. Утримуватиметься від організації страйків з включених до Колдоговору питань за умови їх вирішення у встановленому законодавством та Колдоговором порядку.

3.4.4. Направлятиме пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту учасників освітнього процесу в міську організацію профспілки працівників освіти і науки.

4. Зайнятість

4.1. Адміністрація школи № 3-колегіуму спільно з профкомом закладу 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.

4.1.2. Сприяти професійному розвитку педагогічних працівників та підвищенню кваліфікації за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці тощо) відповідно до статті 59 Закону України «Про освіту».

4.1.3. Співпрацювати з відповідними структурами державної служби зайнятості щодо участі у розробленні, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників освіти при їх вивільненні.

4.1.4. Аналізувати зайнятість у школі № 3-колегіумі та розглядати це питання разом з підсумками виконання Колдоговору.

4.1.5. Не допускати масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 % чисельності працівників упродовж календарного року).

4.1.6. З метою створення працівникам закладу 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 відповідно до їхньої професії, кваліфікації і трудового договору;

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

– залучати до викладацької роботи адміністрацію, педагогічних та інших працівників 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, музичного мистецтва інші спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до вимог п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

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

4.1.8. Вивільнення (скорочення) педагогічних працівників проводити тільки за рішенням органу управління освітою, власника, погодженим з виборним органом первинної організації Профспілки.

4.1.9. Розглядати питання щодо ліквідації, реорганізації, приєднання, перепрофілювання або зміни форми власності тільки за участю профкому закладу, з соціальним та економічним обґрунтуванням і заходами забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

4.1.10. Інформувати педагогічний колектив про плани реформування освіти в місті, забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

4.1.11. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, зокрема й керівників, які отримали пенсію за віком, з яких на цій підставі припинено безстрокові трудові договори та укладено їх терміном на один рік чи більше.

4.2. Адміністрація та профком школи № 3-колегіуму домовляються:

4.2.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3% чисельності працівників.

4.2.2. У разі виникнення об'єктивних причин економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, через які неминучі часткове вивільнення або масові вивільнення працівників (понад 3 відсотки від загальної чисельності працюючих) з ініціативи органу управління освітою або власника, проводити їх лише за умови попереднього, не пізніше як за 3 місяці до намічуваних звільнень, письмового погодження з профкомом 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. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу досвідченим працівникам та випускникам вищих навчальних закладів.

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

- переміщення працівників, які підлягають скороченню, на вільні робочі місця та вакантні посади в інших закладах освіти міста ;
- підвищення кваліфікації, перепідготовки працівників з урахуванням потреб ринку;
- 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.

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

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

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

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

4.2.9. 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.

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

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

4.3.2. Включення представників профспілкової організації до складу комісій з питань реорганізації чи ліквідації навчального закладу.

4.3.3. Недопущення звільнення працівників закладу при зміні власника, зокрема, при створенні об'єднаної територіальної громади.

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 для включення до Колдоговору:

4.4.1. Умов залучення представників профспілкової організації до роботи в органах управління освіти та органах громадського самоврядування.

4.4.2. Умов проведення професійної перепідготовки 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. Сприяти професійному розвитку педагогічних працівників та підвищенню кваліфікації за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та у різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці тощо) відповідно до статті 59 Закону України «Про освіту».

4.5.2. Забезпечувати участь сторін соціального діалогу у процесах розроблення нормативних 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.

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

5.1. Адміністрація забезпечуватиме:

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

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

5.1.3. Установлення 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 № 1 пункту 5.3.10. Галузевої угоди (додаток № 5 до Колдоговору).

5.1.5. Силами трудового колективу організувати роботу так, щоб надати працівнику закладу відпустку на 3 календарні дні у випадках особистого одруження, шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких, кровних родичів.

5.1.6. Упровадження заходів для забезпечення правового механізму атестації педагогічних працівників.

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

5.1.8. Контроль за:

–застосуванням у школі № 3-колегіумі надурочних робіт, допускаючи їх лише у виняткових 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 Угоди 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 встановлюється Правилами внутрішнього розпорядку, розкладом уроків і занять та графіками роботи, які повинні відповідати вимогам статті 43 Конституції України, статей 2', 23, 24, 25, 26, 29, 33, 36, глав X-XI КЗпП України, законодавству про освіту та положенням про заклад. Забезпечується дотримання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників.

5.2.3. Не допускається примусове відправлення працівників 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,

освітньому процесі, програмі навчання, введення карантину, воєнного стану

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

5.2.4. Відповідно до Закону України "Про відпустки" в колективному договорі передбачається:

- 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 закладу;

- 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 закладу) за письмовою згодою працівника та за погодженням з профкомом;

- надання частини щорічної основної відпуски за заявою педагогічного працівника під час освітнього процесу для участі в проєктах, конференціях, різних формах самоосвіти, на лікування, догляду за хворим членом родини та інше за погодженням з профкомом.

5.2.5. Робота у вихідні дні відповідно до статті 72 КЗпП України може компенсуватись, за згодою працівника, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Робота (чергування) у святкові і неробочі дні відповідно до статті 107 КЗпП України оплачується у подвійному розмірі (за наявності коштів).

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

5.2.7. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається з 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 загальної середньої освіти та інших закладів, не може перевищувати кількості годин, установлених при тарифікації до початку такої роботи при укладенні трудового договору.

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

5.3. Адміністрація та профком домовляються:

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

5.3.2. Запровадити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, учасниками всеукраїнських та міжнародних учнівських [illegible] конкурсів, турнірів.

5.3.3. Організовувати для вчителів семінари, конференції з питань законодавства про працю і про освіту, нового змісту освіти і впровадження новітніх технологій [illegible].

5.3.4. При тарифікації керівників навчального закладу враховувати можливості забезпечення їх навчальними годинами з урахуванням обов'язкового повного забезпечення відповідних спеціалістів навчальними годинами в обсязі ставки.

5.3.5. Створити згідно зі статтею 223 КЗпП України комісію з трудових спорів, забезпечити їх всім необхідним для роботи.

5.3.6. При складанні розкладів навчальних занять намагатись уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу.

5.3.7. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

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

5.3.9. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

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

5.3.11. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладу, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її [illegible] основного робочого часу.

5.3.12. 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.

5.3.13. Забезпечити погодження адміністрації та профкому школи № 3-колегіуму вирішень і питань з правових і соціально-економічних відносин згідно з додатком № 4.

5.3.14. Погоджувати з профкомом:

- [illegible]ровадження змін, перегляд умов праці;

- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють установити перерву;

- внесення змін та доповнень до статуту школи № 3-колегіму щодо умов праці та соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються.

5.3.15. Затверджувати посадові інструкції працівників школи № 3-колегіуму його директором за погодженням з профкомом школи.

5.3.16. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток № 6).

5.3.17. Розширювати переліки категорій працівників, яким за бажанням може надаватися щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в цій установі, організації на умовах колективного або трудового договору. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших передбачених джерел.

5.3.18. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного відповідно до Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.

5.3.19. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про відпустки» з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту».

5.4. Профком школи № 3-колегіуму вживає заходів щодо:

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

5.4.2. Організації громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

5.4.3. Забезпечення співпраці з адміністрацією з метою попередження порушень трудового законодавства.

6. Нормування і оплата праці

6.1. Адміністрація зобов'язується:

6.1.1. Доводити до відома працівників школи № 3-колегіуму:

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

- типові 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 закладі та включаються до колективного договору як додатки до нього (див. додатки 1,2).

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 працівників та приведення цих розмірів у відповідність до вимог статті 57 Закону України «Про освіту»;

- поширення виплати надбавок встановлених 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 профспілковим комітетом 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 закладу, а також гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування цих норм;

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

- припинення необгрунтованого 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. Забезпечувати:

- розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік у кінці поточного навчального року і доведення до відома педагогічних працівників під особистий підпис (Додаток № 3);

- розподіл обсягу навчального і педагогічного навантаження за місцем основної роботи, рівномірно, в межах робочого навчального плану між педагогічними працівниками (стаття 2' КЗпП України) без обмеження граничними розмірами *(п. 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти);*

- установлення навчального навантаження в обсязі менше тарифної ставки лише за письмовою згодою працівника;

- жінкам дотримання статті 184 КЗпП України щодо педагогічного навантаження та умов 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.

6.1.5. Сторони Колдоговору домовилися:

- що директор школи № 3-колегіму здійснюватиме належний первинний облік виконання норм праці (норм часу, чисельності, обслуговування), особливо прибиральниць, сторожів і двірників;

- здійснювати дієвий контроль за дотриманням у школі № 3-колегіумі 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 закладу, зокрема, з питань законодавства про працю;

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

- уживати заходів для забезпечення виплати доплат працівникам у розмірах, визначених Кабінетом Міністрів України.

6.2. Сторони Колдоговору домовилися:

6.2.1. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифна сітка, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат відповідно до статті 15 Закону України "Про оплату праці" і статті 57 Закону України „Про освіту" встановлювати закладом у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною і Галузевою угодами (додаток 8).

6.2.2. Сторони забезпечують ефективний контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, форму і строки виплати заробітної плати та її захист, доводять до відома працівників закладу розміри їх посадових окладів.

Відповідно до статей 94, 97, 103 КЗпП України і статті 3 Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 про захист заробітної плати здійснювати заходи щодо вжиття заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти і науки за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

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

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

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

6.2.5. Уживати заходів щодо виплати заробітної плати за весь час щорічної основної і додаткової відпусток не пізніше ніж за три дні до початку відпусток, а також виплати допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічних відпусток.

6.2.6. 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 (за наявності власних коштів).

6.2.7. Домагатися встановлення надбавки за престижність педагогічної праці у встановленому розмірі до 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), шляхом внесення

постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і незалежно від їх підпорядкування».

6.2.8. Проводити своєчасно індексацію заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін згідно з чинним законодавством та порядком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003, №1078.

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

6.2.10. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, у тому числі не педагогічним, не з їх вини в розмірі середньої зарплати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);

- оплату праці вчителів, вихователів груп продовженого дня у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, непедагогічні умови, впровадження заходів із енергозбереження у зв'язку з надзвичайною ситуацією, що сталася в енергетичній галузі країни, та пов'язаних із недостатнім фінансуванням освіти, економією бюджетних коштів), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

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

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

- без'явлення на роботу протягом більше як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності;

- призовом на військову службу;

- направленням на навчання;

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

- виходом на пенсію.

6.2.12. Здійснювати громадський контроль за:

- обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом школи № 3-колегіуму штатних розписів і штатних розписів;

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

- здійснювати громадський контроль за додержанням в установах та організаціях галузі освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати;

- за дотримання Положення про порядок морального і матеріального заохочення (додатки 7, 8 до Колдоговору).

6.2.13. Оперативно інформувати працівників школи № 3-колегіуму про зміни в нормуванні праці в галузі освіти.

6.2.14. Дотримуватися вимог чинного законодавства щодо надання навчального навантаження вчителям-жінкам після закінчення їх відпусток по догляду за дітьми в обсязі, встановленому при тарифікації на початок навчального року, але не менше від навантаження перед наданням відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку), зі збереженням за ними посади і роботи на весь час їх додаткових відпусток.

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

6.2.16. 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 Колдоговору домовилися:

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

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, за завідування якими встановлюється додаткова оплата.

6.3.4. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам щколи №3-колегіуму, що виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків за завідування кабінетами навчальними кабінетами, класних керівників.

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

6.3.6. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до [illegible] ранку) працівникам, які за графіком роботи працюють у цей час, у розмірі 40% [illegible] окладу (ставки заробітної плати), (за наявності коштів).

6.3.7. Здійснювати контроль за виплатою заробітної плати напередодні у разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем.

6.3.8. Передбачати в кошторисі видатки на преміювання, надання матеріальної [illegible] працівникам школи № 3-колегіуму, стимулювання творчої праці і [illegible] новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірі не менше 2 [illegible] планового фонду заробітної плати та в межах фонду оплати праці, [illegible] на відповідний рік (додаток 7).

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

6.3.10. Забезпечувати оплату праці працівників закладу за заміну будь-яких категорій [illegible] відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час [illegible] роботи у межах фонду заробітної плати.

6.3.11. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до [illegible] Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення [illegible] педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, [illegible] (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх [illegible]», з оплатою за тарифікацією у межах фонду заробітної плати.

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

6.3.13. Забезпечувати нарахування компенсації за несвоєчасну виплату заробітної [illegible] та своєчасну виплату такої компенсації працівникам.

6.3.14. Забезпечувати виплати винагород і премій працівникам, які відпрацювали [illegible] календарний рік з урахуванням фактично відпрацьованого часу, згідно з [illegible] про винагороди і преміювання, що додаються до колективного договору, [illegible].

6.3.15. Уживати заходів до обмеження надурочних робіт і чергувань в позаурочний [illegible], неробочі, вихідні і святкові дні.

6.3.16. Передбачити доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному [illegible] 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про [illegible] змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. [illegible]» у межах фонду заробітної плати.

6.3.17. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до [illegible] законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

6.3.18. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників та здобувачів [illegible] відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі [illegible] та послуги.

6.3.19. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до [illegible] Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення [illegible] плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі в межах фонду заробітної [illegible].

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

6.4. Профком школи № 3-колегіуму зобов'язується:

6.4.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в школі № 3-колегіумі 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 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 школи до комісії з трудових спорів і судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в закладі.

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

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація зобов'язується:

7.1.1. Організовувати роботу з охорони праці в НВК відповідно до вимог Закону України "Про охорону праці", Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 26.12.2017 №1669 та інших нормативних актів.

7.1.2. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України.

7.1.3. Вивчати кращий досвід з питань охорони праці.

7.1.4. Забезпечувати якісну і своєчасну підготовку до роботи в осінньо-зимовий період до початку нового навчального року, відповідно до статті 162 КЗпП України в установленному порядку коштів і матеріалів для проведення заходів з охорони праці, не менше 0,2 % від фонду оплати праці, у межах кошторисних призначень.

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

7.1.6. Щорічно виносити на обговорення спільного засідання адміністрації та профкому школи №3-колегіуму питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

7.1.7. Виконувати статтю 23 Закону України «Про охорону праці», яка передбачає співпрацю з профкомом школи №3-колегіуму щодо попередження і розслідування виробничого травматизму, надання копій звітів 7-ТНВ і актів Н-1, Н-5 міській профспілці.

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", наказу Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2002 № 280 «Щодо організованого проведення обов'язкових профмедоглядів працівників окремих професій виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб», згідно з пунктом 2 постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559, щодо проведення обов'язкових медичних оглядів працівників школи №3-колегіуму, витрати на які покриваються за рахунок коштів, передбачених кошторисом на утримання відповідної установи охорони здоров'я.

7.1.9 Забезпечити функціонування системи управління охороною праці в закладі.

7.2. Сторони колдоговору домовляються:

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

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

7.2.3. Здійснювати контроль за проведенням атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.92 № 442 "Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці" (в редакції від 28.10.2016 №741) і Методичними рекомендаціями, затвердженими наказом Міністерства праці України від 1 вересня 1992 № 42.

7.2.4. Вживати заходи 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 носіння 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 закладу.

7.2.5. Доводити до відома працівників НВК 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. Створювати службу охорони праці відповідно до Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 року № 255 та Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 26.12.2017 № 1669.

7.2.7. Запроваджувати систему обліку і аналізу виробничого травматизму в школі №3-колегіумі та розробляти і організовувати виконання заходів щодо його профілактики.

7.2.8. Систематично заслуховувати звіти та інформації керівника школи №3-колегіуму про стан роботи з охорони праці.

7.2.9. Організовувати перевірки технічного стану будівель і споруд школи №3-колегіуму з метою запобігання аварій на них, за необхідності проведенню капітального ремонту.

7.2.10. Здійснювати щорічний аналіз умов праці, нещасних випадків, що сталися на виробництві, за основними факторами та причинами, стану тимчасової непрацездатності працівників у школі №3-колегіумі. Доводити відповідні дані до вищестоящих органів управління освітою 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 залучення їх до занять фізкультурою і спортом.

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

7.2.12. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в школі №3-колегіумі.

7.2.13. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в школі №3-колегіумі на 2022 - 2023 роки та забезпечити контроль за його виконанням.

7.2.14. Уключити в колективний договір школи №3-колегіуму зобов'язання щодо:

- забезпечення працюючих у шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями, за можливістю;

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, миючих та знешкоджувальних засобів, відповідно до фінансування;

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці згідно з чинним законодавством.

7.2.15. Брати участь у Всеукраїнському громадському огляді-конкурсі стану умов з охорони праці в навчальних закладах Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії

Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, протокол №1/6-22 від 23.01.2013, протокол№П-18-3 від 20.12.2012 року.

7.2.16. Ураховувати під час розроблення та укладання колективного договору вимоги, рекомендації державних органів влади і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України щодо змісту розділу «Охорона праці».

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.

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

7.3. Відповідно до рекомендацій з Угоди між управлінням освіти, молоді і спорту Смілянської міської ради та Смілянською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки:

Адміністрація та профком школи №3-колегіуму будуть:

7.3.1. Сприяти виділенню коштів з бюджету різних рівнів в обсязі не менше як 0,2 відсотка 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 в закладі заходів з охорони праці, передбачених колективним договором, за безпечною експлуатацією будівель і споруд школи №3-колегіуму, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту;

- за додержанням роботодавцями 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 праці, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги та вимагають за результатами цього контролю відповідні подання керівнику закладу, органам контролюючим органам.

7.4. Профком:

7.4.1. Забезпечить 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, технічних інспекторів щодо 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 у ході щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

7.4.5. Забезпечить заклад нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

7.5. Сторони Колдоговору домовилися, що:

7.5.1. Профком школи №3-колегіуму контролюватиме забезпечення працівників допомогою при тимчасовій втраті працездатності.

7.5.2. Профком школи №3-колегіуму разом з адміністрацією візьмуть участь в організації оздоровлення працівників закладу, їхніх дітей.

7.6. Профком школи №3-колегіуму зобов'язується:

7.6.1. Сприяти та надавати допомогу на оздоровлення дітей працівників закладу - членів Профспілки, в дитячому закладі оздоровлення «Мрія», інших оздоровницях області та за її межами відповідно до звернень членів профспілки школи №3-колегіуму, постанов президії міської організації та постанов обласного комітету Профспілки.

7.6.2. Виділяти кошти пропорційно членству первинної профспілкової організації школи №3-колегіуму згідно з кошторисом профспілки закладу для часткового відшкодування витрат на оздоровлення членів Профспілки школи №3-колегіуму, які постійно потребують санаторно-курортного лікування відповідно до звернень членів профспілки та постанов президії міського, обласного комітету Профспілки.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація школи № 3-колегіуму зобов'язується:

8.1.1. Забезпечити дотримання вимог 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 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, що мають дітей-інвалідів та дітей віком до 14 років, вживати заходів щодо недопущення зниження кваліфікаційних категорій тим педагогічним працівникам – жінкам, які мають дітей віком до 14 років і з цих причин не мали можливості вчасно підвищити свою кваліфікацію (не підвищували її понад 5 років).

8.1.3. Разом з органами управління освітою вживати заходів до неухильного виконання положень статей 121, 122 і 123 КЗпП України щодо видачі відрядженому перед від'їздом у відрядження (на навчання, підвищення кваліфікації, конкурси, олімпіади, спортивні змагання, наради та інші заходи) грошового авансу у межах суми, необхідної на оплату проїзду, наймання житла і добових, як це передбачено Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом

Міністерства фінансів України N 59 від 13.03.98 (у редакції наказу Мінфіну N 362 від 17.03.2011, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 29.03.2011 за №410/19148).

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

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

8.1.6. Спільно з управлінням освіти молоді та спорту сприяти наданню відповідно до чинного законодавства:

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

8.1.7. Своєчасно надавати адресну державну підтримку учням з числа дітей-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 та іншим працівникам школи №3-ліцею, а також особам, які навчаються, гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.11. Згідно з чинним законодавством забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників школи № 3-ліцею.

8.2. Сторони колдоговору домовилися:

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

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

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

8.2.4. Брати участь у проведення галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти та студентів, використовуючи спортивні бази та спортивні споруди навчальних закладів.

8.2.5. Сприяти залученню трудового колективу до участі у місцевих, регіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях тощо.

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

8.2.7. Виділяти кошти для оздоровлення дітей працівників освіти в літній, каникулярний періоди та відповідно до потреби.

8.2.8. Під час складання графіка відпусток ураховувати інтереси закладу, особисті інтереси працівників та можливості для їхнього відпочинку.

Поділ відпустки на частини допускається на прохання працівника за умови, щоб основна її частина була не менше 14 календарних днів. Перенесення відпустки на інший строк допускається в порядку, встановленому чинним законодавством. Надання частини основної щорічної відпустки допускається для участі працівників у міжнародних та всеукраїнських проектах, конкурсах, виставках, за сімейними обставинами (для догляду за хворими), та за іншими потребами працівників.

8.3. Відповідно до рекомендацій Угоди між управлінням освіти, молоді та спорту Смілянської міської ради та Смілянською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки:

Директору школи № 3-колегіуму:

8.3.1. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, високе виконання службових обов'язків та 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;

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

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

8.3.3. Уживати заходів, спрямованих на:

- виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;

8.3.4. Забезпечити надання іншим категоріям працівників, включаючи обслуговуючий персонал, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі не одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в кінцеві 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.

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

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

8.3.7. Дотримуватись вимог Закону України „Про основні засади соціального захисту праці та інших громадян похилого віку" та створювати сприятливі умови праці для осіб передпенсійного віку.

8.3.8. Відраховувати профспілковим організаціям відповідно до ст. 250 Кодексу законів про працю України та ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці.

8.3.9. При укладенні колективного договору передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.3.10. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, воєнного стану в розмірі середньої заробітної плати; - оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

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

8.3.11.Сприяти діяльності культурно-освітніх, оздоровчих закладів, закладів громадського харчування шляхом надання їм пільг з оплати за комунальні послуги, орендної плати тощо на умовах колективного договору.

8.3.12. Встановити доплати медичним працівникам закладів та установ освіти в розмірі 30% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 610 року «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для медиків, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

8.4. Сторони Колдоговору домовилися, що Профком школи № 3-колегіуму:

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

8.4.2. Захищатиме трудові, економічні, соціальні і професійні права та інтереси членів первинної профспілкової організації школи № 3-колегіуму на основі чинного законодавства і відповідно до цього Колдоговору, надаватиме можливість отримати працівникам освіти, які є членами Профспілки, безкоштовну юридичну допомогу в міській організації Профспілки.

8.4.3. Уноситиме адміністрації 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 школи № 3-колегіуму.

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

8.4.5.Здійснюватиме контроль за дотриманням у навчальному закладі житлового законодавства України.

8.4.6. Уживатиме заходів щодо:

забезпечення реалізації 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;

- інформування контролюючих органів про виявлені порушення законодавства про працю, колективного договору;

- здійснення контролю за станом погашення заборгованості із заробітної плати, виплат, грошових винагород, допомоги на оздоровлення та компенсаційних виплат;

- організації контролю за здійсненням перерахунків посадових окладів і ставок заробітної плати працівникам освіти відповідно до розміру мінімальної заробітної плати, зміни окладів і тарифних ставок.

8.5. Адміністрація та профком школи № 3-колегіму зобов'язуються:

8.5.1. Надавати допомогу працівникам закладу щодо дотримання в повному обсязі вимог 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 працівників освіти школи № 3-колегіуму, готувати і вносити органам виконавчої влади пропозиції щодо поліпшення соціально-економічного захисту працівників освіти, дітей, учнів і студентів.

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

8.5.4. 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 Колдоговору домовилися про наступне з метою подальшого розвитку соціального партнерства:

9.1.1. Укладання, дотримання і реалізація положень Колдоговору – 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 даним Колдоговором.

9.1.2. Основною формою співробітництва Сторін має бути конструктивний діалог, коректність, гласність, прозорість рішень і дій, обопільне надання інформаційних послуг

сфери своєї діяльності, рівність у правовідносинах, передбачених Угодою і чинним законодавством.

9.1.3. У рамках дії Колдоговору адміністрація забезпечує погодження з профкомом всіх проектів нормативних документів, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників освіти школи № 3-колегіуму, зокрема: заробітної плати, форми і строків її виплати, умов і охорони праці, доплат, добових, надбавок, преміювання, виплати грошової винагороди, гарантій, компенсацій і пільг, навчального навантаження, тривалості робочого дня, відшкодування завданої працівникам шкоди, надання або приватизації житла, надання додаткових оплачуваних відпусток тощо шляхом офіційних переговорів (із складанням відповідного протоколу), направлення для погодження проектів розпорядчих документів, консультацій.

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

9.1.5. Профкому школи № 3-колегіуму при укладенні колективного договору вносити пропозиції з питань соціально-економічного захисту осіб, які навчаються.

9.1.6. Сторони зобов'язуються сприяти працівникам щодо зміцнення трудової дисципліни і підвищення життєвого рівня працівників. Конфліктні ситуації, спірні питання, що виникають на рівні навчального закладу вирішуються шляхом переговорів, прийняття компромісних рішень. Страйки можуть відбуватися лише як винятковий захід протесту з питань, вирішення яких не залежить від управління освіти та міської організації Профспілки.

9.1.7. Сторони колдоговору домовилися систематично за власною ініціативою контролювати і вимагати від органів управління освітою, керівника закладу та відповідних профспілкових органів:

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

- погодження з профспілковим органом документів і питань, зазначених у додатку 9-4;

- забезпечення соціальної відповідальності перед працівниками школи № 3-колегіуму шляхом неухильного виконання чинних соціально-трудових стандартів і законів України, колективного договору, Генеральної, Галузевої, регіональної ;

- 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 колективного договору і угод всіх рівнів;

- забезпечення обізнаності керівника, профкому з Генеральною, Галузевою, регіональною, міською, угодами та відповідним колективним договором.

9.1.8. Сторони домовилися забезпечити постійний взаємний обмін інформацією про стан справ у навчальному закладі.

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

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

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

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

9.1.13. Сприяти виконанню Галузевої Угоди між управлінням освіти, молоді та спорту Смілянської міської ради та Смілянською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки.

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

10.1. Адміністрація школи № 3-колегіуму 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 обсяг права і повноваження Профспілки та її виборних органів.

10.1.3. Не втручатися у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

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

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

10.1.6. 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.

10.1.7. Дотримуватися порядку звільнення членів виборного профспілкового органу навчального закладу, за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого за ступенем виборного органу цієї Профспілки.

10.1.8. Забезпечувати в навчальному закладі 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.

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

10.1.10. Виконувати рекомендації Угоди між управлінням освіти, молоді та спорту Смілянської міської ради та Смілянською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки:

- 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;

- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників Профспілки;

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

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти і науки, органів виконавчої влади, до компетенції яких належать питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин;

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

10.2. Сторони колдоговору дотримуватимуться рекомендацій Угоди між управлінням освіти, молоді та спорту Смілянської міської ради та Смілянською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки:

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

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

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

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

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

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

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

10.2.8. Установлювати 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, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників і осіб, які навчаються тощо.

10.3. Профком школи № 3-колегіуму 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 міської Профспілки працівників освіти і науки, її виборних органів щодо захисту членів профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкому, 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 на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, додержанням в закладі трудового законодавства.

11.4. Контроль за виконанням Угоди здійснюють також трудові колективи 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. Управління освіти, молоді та спорту може за власною ініціативою вживати заходів до організаційного і дисциплінарного впливу на посадових осіб, які не виконують або допускають порушення Угоди чи колективних договорів.

11.6. Керівники навчальних закладів і установ, голови профспілкових комітетів зобов'язані інформувати співголову відповідної частини комісії з контролю за виконанням Угоди про всі випадки порушень положень чи зобов'язань за Угодою, які не вдалось усунути.

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

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

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

Директор навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа I-III ступенів №3-колегіум» Сумської міської ради

Олена ЗОЛОТОВЕРХА

16 березня 2022 року

Голова профкому навчально-виховного комплексу «Загальноосвітня школа I-III ступенів №3-колегіум»

Ольга БУРСЬКА

Додаток 1

до Колективного договору

Порядок
поділу класів на групи при вивченні окремих
предметів у загальноосвітніх навчальних закладах

При вивченні окремих предметів у закладі для посилення індивідуальної роботи з учнями запроваджується поділ класів на групи

Предмети, при вивченні яких класи поділяють при кількості поділу на групи	При кількості учнів в класі
1. *При проведенні уроків з трудового навчання* *5- 9-й класи:* *сільська місцевість* *10- 12-й класи*	 *більше 27* *більше 27*
2. *При вивченні української мови, яка вивчається як предмет:* *у загальноосвітніх навчальних закладах інших закладів з навчанням болгарською, кримськотатарською, польською, словацькою, молдовською, румунською або угорською мовами)*	 *більше 27*
3. *При вивченні інших мов (включаючи іноземну мову), які не є мовами навчання в закладі, а вивчаються як предмет*	 *більше 27*
4. *При вивченні різних іноземних мов*	*дві групи з кількістю не менше 8 учнів у кожній*
5. *При проведенні семінарських, лабораторних і практичних занять за груповою формою навчання з профільних дисциплін у гімназіях, ліцеях, колегіумах**	 *більше 27*
6. *При проведенні уроків з основ здоров'я та фізичної культури у 10-12-му класах окремо для хлопців і дівчат)*	 *більше 27, але не менше 8 учнів у групі*
7. *При проведенні практичних занять з інформатики з використанням комп'ютерів*	*клас ділиться на 2 групи, але не менше 8 учнів у групі*
8. *При поглибленому вивченні іноземної мови з 7 класу*	*більше 27*
9. *При поглибленому вивченні іноземної мови з 1 класу*	*клас ділиться на групи з 8- 10 учнів у групі, але не більше 3 груп*

* Поділ здійснюється за рішенням педагогічної ради закладу за умови, що граничнодопустиме навчальне навантаження на учня не перевищуватиме загальну кількість годин, передбачених навчальним планом для даного класу з урахуванням поділу.

Директор школи №3 – колегіуму **Голова профкому школи №3 -колегіуму**

Олена ЗОЛОТОВЕРХА **Ольга БУРСЬКА**

Додаток 2

до Колективного договору

Норми педагогічного навантаження

1. Робочий час педагогічного працівника включає час, необхідний для виконання ним навчальної, виховної, методичної, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності, передбаченої трудовим договором та/або посадовою інструкцією.

2. Конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовою інструкцією, яка затверджується керівником закладу освіти відповідно до вимог законодавства.

Засновник або уповноважений ним орган, керівники закладу та їхніх структурних підрозділів не мають права вимагати від педагогічних працівників виконання роботи, не передбаченої укладеним письмовим трудовим договором та/або посадовою інструкцією.

3.Педагогічна діяльність вчителя включає:

1) діяльність у межах його педагогічного навантаження, норма якого на одну тарифну ставку становить 18 навчальних годин на тиждень;

2) окремі види педагогічної діяльності, за які встановлюються доплати у такому співвідношенні до тарифної ставки:

а) класне керівництво у 1-11 (12) класах - 20-25 відсотків;

б) перевірка навчальних робіт учнів - 10-20 відсотків;

в) завідування:

майстернями, кабінетами інформатики - 15-20 відсотків;

кімнатами зберігання зброї, стрілецькими тирами, паспортизованими музеями - 10-15 відсотків;

структурними підрозділами закладів освіти - 25 відсотків;

навчальними (навчально-методичними) кабінетами, ресурсними кімнатами, лабораторіями, спортивними залами чи майданчиками, навчально-дослідними ділянками - 10-15 відсотків;

бібліотекою (медіатекою) або за бібліотечну роботу чи роботу з бібліотечним фондом підручників - 5-15 відсотків;

г) за роботу в інклюзивних класах (групах) - 20 відсотків;

ґ) обслуговування комп'ютерної техніки - 10-15 відсотків;

д) проведення позакласної роботи з учнями - 10-40 відсотків;

3) інші види педагогічної (навчальної, виховної, методичної, організаційної) діяльності, передбачені цим Законом та іншими актами законодавства, трудовим договором та/або посадовою інструкцією.

За інші види педагогічної діяльності законодавством, засновником та/або закладом освіти можуть встановлюватися доплати.

За почесні, вчені, спортивні звання, наукові ступені педагогічним працівникам встановлюються доплати в розмірі 15-30 відсотків посадового окладу в порядку, визначеному законодавством.

За педагогічні звання та за роботу в спеціальних закладах освіти (класах, групах) педагогічним працівникам у порядку, визначеному законодавством, встановлюються підвищення посадового окладу на 10-30 відсотків.

Вимоги до видів педагогічної діяльності, за які передбачено доплати, підвищення посадового окладу, розмір таких доплат та підвищень, порядок та умови їх встановлення у державних та комунальних закладах освіти визначаються Кабінетом Міністрів України.

Засновник закладу освіти та/або заклад освіти має право встановлювати додаткові види та розміри доплат, підвищення окладів за рахунок власних надходжень.

4. Педагогічне навантаження вихователя закладу загальної середньої освіти становить 30 годин, вихователя спеціального закладу загальної середньої освіти та асистента вчителя у закладі загальної середньої освіти - 25 годин на тиждень.

Розміри тарифних ставок педагогічних працівників державних і комунальних закладів освіти встановлюються Кабінетом Міністрів України.

5. Розподіл педагогічного навантаження у закладі освіти затверджується його керівником відповідно до вимог законодавства.

Педагогічне навантаження педагогічного працівника закладу освіти обсягом вище норми, передбаченої цією статтею, встановлюється за його письмовою згодою.

Перерозподіл педагогічного навантаження протягом навчального року допускається у разі зміни кількості годин з окремих навчальних предметів (інтегрованих курсів), що передбачається навчальним планом закладу освіти, або за письмовою згодою педагогічного працівника з додержанням законодавства про працю.

6. Оплата праці педагогічних працівників здійснюється відповідно до Закону України "Про освіту", цього Закону та інших актів законодавства.

Порядок обчислення заробітної плати педагогічних працівників державних, комунальних закладів освіти визначається центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Директор
школи № 3-колегіуму
_____ Олена ЗОЛОТОВЕРХА

Голова профкому
школи № 3-колегіуму
_____ Ольга БУРСЬКА

Додаток 3

до Колективного договору

Порядок

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

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

1. У січні – лютому, відповідно до Законів України "Про освіту", "Про загальну середню освіту", керівник навчального закладу **визначає мережу класів, груп і гуртків,** погоджує її з радою і профкомом закладу та органами місцевого самоврядування, потім подає пропозиції з цих питань відділу (управлінню) освіти.

2. У березні керівник навчального закладу готує проєкт робочого навчального плану з повним використанням інваріантної і варіативної частин відповідних навчальних планів і подає робочий план на розгляд і узгодження з педагогічною радою та органами громадського самоврядування (радою навчального закладу).

3. Після узгодження проєкту робочого плану з органами громадського самоврядування та профкомом навчального закладу він подається на затвердження відділу (управлінню) освіти, у сфері дії якого перебуває навчальний заклад.

4. У першій половині квітня керівник навчального закладу разом з керівниками методичних об'єднань розподіляють педагогічне навантаження з дотриманням принципу наступності і вимог відповідних статей законодавства про освіту та КЗпП України.

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

6. Погоджений з профкомом розподіл педагогічного навантаження оголошується на нараді і доводиться до відома всіх вчителів, вихователів та керівників гуртків під особисту розписку до 31 травня.

7. У серпні тарифікаційна комісія, яку очолює керівник навчального закладу і до складу якої входять представники роботодавця, бухгалтерії і профкому, **визначає розмір заробітної плати, доплати, надбавки, відсотки**

за **престижність** кожного вчителя, вихователя і керівника гуртка в залежності від педагогічного навантаження, стажу роботи і результатів останньої атестації, **складає тарифікаційний список, погоджує призначення класних керівників.**

8. Результати тарифікації педагогічних працівників погоджуються з профкомом і повідомляються вчителям, вихователям і керівникам гуртків під особисту розписку до початку навчального року.

9. Не пізніше 5 вересня тарифікаційний список затверджується начальником органу управління освітою, у віданні якого перебуває навчальний заклад.

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

Директор
школи № 3-колегіуму
Олена ЗОЛОТОВЕРХА

Голова профкому
школи № 3-колегіуму
Ольга БУРСЬКА

Додаток 4

до Колективного договору

Перелік

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

1. Кошториси і штатні розписи навчальних закладів розглядаються (візуються) відповідними профкомами.

2. Правила внутрішнього розпорядку (стаття 142 КЗпП України). Далі ПВР.

3. Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження (пункти 20 і 25 Типових ПВР, Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, далі Інструкція про оплату праці).

4. Розклад уроків, графіки роботи працівників (Типові ПВР, статті 52 і 97 КЗпП України).

5. Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові і вихідні дні та до надурочних робіт (ст. 71 КЗпП України).

6. Графіки відпусток (ст. 79 КЗпП України).

7. Порядок участі представників Профспілки у роботі атестаційних комісій.

8. Положення про щорічну винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (Постанова Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898, стаття 97 КЗпП України).

9. Положення про преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи (ст.97 КЗпП України, п. 53 Інструкції про оплату праці).

10. Розподіл всіх видів заохочень і винагород працівників, у тому числі надання керівникам навчальних закладів і установ винагород і премій (стаття 144 КЗпП України, пункт 53 Інструкції про оплату праці).

11. Розробка і затвердження посадових інструкцій і обов'язків працівників (стаття 142, Типові ПВР, наказ Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08.2001 року, п. 5.3.24 Галузевої угоди, ця Угода).

12. Графік атестації працівників (Закон України „Про колективні договори і Угоди", Закон України „Про освіту" в частині гарантій держави, дана Угода).

13. Тарифікаційні списки (пункт 4 і додатки № 1, 2, 3 до Інструкції про оплату праці).

14. Правила та інструкції з охорони праці у навчальних кабінетах, лабораторіях, майстернях, спортзалах, котельнях і т.п. (Типові правила з охорони праці, ця Угода).

15. Заходи з охорони праці та безпеки життєдіяльності (стаття 161 КЗпП України).

16. Повідомлення про зміни діючих умов праці (ст. 32; 103 КЗпП України).

17. Надання відпусток педпрацівникам у робочий час (у окремих випадках, стаття 11 Закону України „Про відпустки").

18. Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення обсягу роботи та ін. (п. 52 Інструкції про оплату праці).

19. Накладання дисциплінарних стягнень на членів виборних органів Профспілки за згодою вищого за ступенем виборного профспілкового органу (стаття 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

20. Звільнення або вивільнення працівників за ініціативою роботодавця (ст. 43 КЗпП України і 38 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

21. Доплата педпрацівникам за завідування кабінетами, лабораторіями, майстернями, навчально-дослідними ділянками та інші види педагогічної роботи (наказ Міністерства освіти і науки України від 24.02.2005 року № 118 та від 11.06.2007 року № 471).

22. Обов'язкове введення до щорічних тарифікаційних списків осіб, які перебувають у відпустці (ст. 40; 184 КЗпП України, Інструкція про оплату праці).

23. Перелік робіт, на яких встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці (додаток № 9 до Інструкції про оплату праці).

24. Розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками на виробництві (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 року №1232 зі змінами). Розслідування нещасних випадків, що сталися з учасниками навчально-виховного процесу (наказ Міністерства освіти і науки України від 07.10.2013 №1365.) Розслідування та облік нещасних випадків невиробничого характеру (Постанова Кабінету Міністрів України від 22.03.201 №270).

25. Запровадження змін, перегляд умов праці, час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумкового 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.

26. Інші питання передбачені чинним законодавством, Генеральною, Галузевою, регіональною та цією угодами.

Директор
школи № 3-колегіуму
_____ Олена ЗОЛОТОВЕРХА

Голова профкому
школи № 3-колегіуму
_____ Ольга БУРСЬКА

Додаток 5

до Колективного договору

Перелік

посад працівників

НВК «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №3-колегіум»

з ненормованим робочим днем, яким може надаватись додаткова відпустка

Директор школи № 3-колегіум, заступники директора (в тому числі з господарської роботи) – 7 календарних днів;

голова профкому – 7 календарних днів;

члени профкому – 3 календарні дні;

спеціалісти: (практичний психолог, соціальний педагог) –3 календарні дні;

секретар – 7 календарних днів;

головний бухгалтер – 7 календарних днів;

педагогічні працівники – учасники всеукраїнських та міжнародних науково-дослідницьких та експериментальних проектів, що проходять під патронатом Міністерства освіти і науки України – 7 календарних днів.

Директор
школи № 3-колегіуму
_____ Олена ЗОЛОТОВЕРХА

Голова профкому
школи № 3-колегіуму
_____ Ольга БУРСЬКА

Додаток 6

до Колективного договору

Спільна комісія адміністрації та профкому школи № 3-колегіуму для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням колдоговору

від сторони адміністрації школи № 3-колегіуму

1. Золотоверха Олена Іванівна - директор
2. Яцина Марія Андріївна – заступник директора з навчально-виховної роботи

Від сторони профспілки школи № 3-колегіуму:

1. Бурська Ольга Василівна – учитель початкових класів, голова профкому
2. Хлівна Олена Василівна - учитель хімії, заступник голови профкому

Директор
школи № 3-колегіуму
Олена ЗОЛОТОВЕРХА

Голова профкому
школи № 3-колегіуму
Ольга БУРСЬКА

Додаток 7
до Колективного договору

Положення
про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників школи №3-колегіуму

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників закладу розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР зі змінами, постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298 зі змінами, додатка до постанови Кабінету Міністрів України «Про ефективне використання державних коштів» від 11.10.2016 № 710, наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557 зі змінами, Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102 зі змінами.

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

1.3. Заохочення, в тому числі преміювання працівників закладу, здійснюється відповідно до їх внеску в загальні результати роботи закладу відповідно до спільного рішення адміністрації та профспілкового комітету школи № 3-колегіуму.

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

- за виконання особливо важливої роботи (наприклад: за підготовку учнів до участі в конкурсах, олімпіадах, видання підручника, методичного посібника, звіти, ведення шкільної документації тощо;
- з нагоди ювілейних дат та на честь святкових дат, відзначення успіхів закладу органом управління освітою.

1.5. До працівників закладу можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовим колективом Правилах внутрішнього

трудового розпорядку.

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

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

2. Порядок визначення фонду матеріального заохочення

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

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

2.3. Видатки на преміювання передбачаються в кошторисі навчального закладу.

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

2.5. Граничний розмір виплати заохочення в розрахунку на одну особу за календарний рік необмежений.

3. Види і порядок заохочення

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

а) оголошення подяки;

б) нагородження Почесною грамотою;

в) виплата премії;

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

д) дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

3.2. Правилами внутрішнього трудового розпорядку можуть бути передбачені інші види заохочення. Допускається одночасне застосування декількох видів заохочення, наприклад: оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою і виплата премії і т.п.

Крім того, педагогічним працівникам надається щорічна грошова винагорода в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у порядку, що встановлюється на підставі статті 57 Закону України "Про освіту", постанов Кабінету Міністрів України і виплачується за окремим положенням, доданим до Колективного договору.

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

3.4. Заохочення заступників керівника закладу здійснюється за погодженням з профкомом школи №3-колегіуму. При визначенні премії заступникам керівника враховується:

- організація системи роботи щодо підвищення кваліфікації та професійної майстерності педагогів, тощо;
- створення належних умов щодо виконання навчальних програм;
- якісний та дієвий контроль за освітнім процесом, результатами навчання учнів тощо;
- чітка організація роботи і здійснення контролю щодо забезпечення охорони життя і здоров'я учасників освітнього процесу тощо;
- якісна організація роботи щодо утримання приміщень закладу у належному санітарно-гігієнічному стані;
- чітка організація роботи щодо організації обліку та збереження матеріальних цінностей;
- здійснена на високому рівні робота щодо підготовки закладу до нового навчального року;

- належна організація та систематичний контроль протипожежного стану закладу.

3.5. Заохочення (преміювання) керівника закладу здійснюється управлінням освіти, молоді та спорту за поданням трудового колективу та профкому закладу та за погодженням з міською організацією профспілки працівників освіти.

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

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

3.8. Виплати заохочення окремим працівникам закладу можуть провадитися за результатами виконання особливо важливого завдання: проведення конкурсу, олімпіади, ремонту закладу тощо. При застосуванні заохочень забезпечується поєднання морального і матеріального стимулювання праці. Преміювання може здійснюватися за результатами праці за місяць, квартал, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних дат тощо.

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

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

4. Показники преміювання і розмір премії

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

- дотримання виконавської і трудової дисципліни;
- високий професіоналізм;
- ефективне володіння формами і методами організації освітньої діяльності, якісне їх застосовування, що забезпечує результативність роботи тощо;
- наявність власного або творче використання перспективного педагогічного досвіду;

- систематичне ведення дослідницько-пошукової роботи шляхом запровадження педагогічного експериментування, новаторських методик, розробки дидактичного матеріалу;
- активна участь у роботі методичних об'єднань;
- ініціатива та творчість у виконанні посадових обов'язків;
- активна участь в громадському житті закладу, міста, фахових конкурсах тощо;
- тривала бездоганна робота в закладі;
- особистий внесок у розвиток закладу освіти;
- зразкове виконання своїх обов'язків;
- високі досягнення учнів, їх участь у олімпіадах, конкурсах, змаганнях тощо;
- своєчасність та якість підготовки листів, звітів, розписів, графіків, тарифікаційних списків, кваліфікаційних характеристик, довідкових та аналітичних матеріалів тощо;
- активна громадська діяльність;
- дотримання в роботі вимог діючого трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, які регламентують різні сторони трудової діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, безпеки життєдіяльності та охорони праці;
- ініціативність у діяльності та результативність тощо;
- інші досягнення в роботі, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу.

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

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

5. Підстави зменшення, позбавлення чи скасування премії

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

5.2. Працівникам, які звільнилися з роботи в кварталі, за який проводиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я або згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України за скороченням чисельності чи штату

працівників або перейшли в порядку переведення на роботу в інший навчальний заклад.

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

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

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

5.6. Працівникам, які допустили порушення трудової дисципліни:

- запізнення на роботу більше ніж на 15 хвилин премія зменшуються на 15 %;

- запізненні на роботу більше ніж на одну годину розмір премії зменшується на 50%;

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

6. Преміювання за виконання особливо важливої роботи

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

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

7. Порядок і терміни преміювання

7.1. Бухгалтерія школи №3-колегіуму відповідно до загального фонду оплати праці розраховує загальну суму коштів, що спрямовується на преміювання працівників.

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

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

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

Директор
школи № 3-колегіуму
Олена ЗОЛОТОВЕРХА

Голова профкому
школи № 3-колегіуму
Ольга БУРСЬКА

Додаток 8
до Колективного договору

П о л о ж е н н я
про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам
за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків

1. Загальні положення

1.1. Положення складено на підставі статті 57 Закону України "Про освіту", постанов Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898 зі змінами, від 31.01.2001 № 78, з метою стимулювання творчої, сумлінної праці, педагогічного новаторства.

1.2. Щорічна грошова винагорода – це самостійний вид матеріального заохочення педагогічних працівників, тому **Положення про надання щорічної грошової винагороди**, на відміну від Положення про преміювання працівників, поширюється лише на педагогічних працівників закладу. Воно діє протягом чинності зазначених вище законодавчих і нормативно-правових актів, з урахуванням специфіки закладу.

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

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

1.5. Рішення про надання щорічної грошової винагороди керівнику закладу приймає керівник управління освіти (п.4 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898 зі змінами) за Положенням, затвердженим його керівником за погодженням з відповідним профспілковим органом.

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

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

-добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;

-дотримання вимог законодавства про працю, правил з безпеки життєдіяльності, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної безпеки, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативно-правових актів, що регламентують його трудову діяльність;

-постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, загальної культури;

-забезпечення умов для засвоєння учнями навчальних програм на рівні обов'язкових вимог щодо змісту, рівня та обсягу освіти, сприяння розвиткові здібності дітей, учнів;

-утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі, правди, справедливості, доброти, гуманізму, працелюбства, поміркованості та інших доброчинностей;

-виховання у дітей та молоді поваги до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та звичаїв;

-додержання педагогічної етики, моралі, гідності дитини, учня;

-захист дітей, молоді від будь-яких форм фізичного впливу або психічного насильства, запобігання вживання ними алкоголю, наркотиків, інших шкідливих звичок.

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

-високу результативність у навчанні і вихованні молоді, підготовку і участь учнів у міських, обласних і всеукраїнських предметних олімпіадах, творчих і наукових конкурсах, конференціях різного рівня;

-використання ефективних форм і методів освітньої діяльності, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду та інноваційних технологій навчання;

-створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для здійснення освітнього процесу;

-проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;

-організація спільної роботи педагогічної і батьківської громадськості щодо покращення освітнього процесу;

-налагодження ефективної співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами, центрами художньої і технічної творчості;

- активна громадська робота тощо.

3. Порядок надання щорічної грошової винагороди

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

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

-почесні звання України і колишнього СРСР і союзних республік «народний», «заслужений»;

-звання «вчитель-методист», «старший вчитель», «старший викладач», «старший військовий керівник»;

-науковий ступінь кандидата наук, доктора наук;

-роботу в колегіумі;

-спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту», «майстер спорту міжнародного класу», «майстер спорту».

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

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

3.5. Нарахування і виплата грошової винагороди провадиться бухгалтерією школи №3-колегіуму.

3.6. Працівникам, які поступили на роботу в школу №3-колегіум протягом року в порядку переводу, до трудового стажу включається попередня педагогічна робота в іншому закладі освіти, що дає право на щорічну грошову винагороду в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

3.7. Працівникам, які поступили на роботу в школу №3-колегіуцм протягом року та пропрацювали не менше 1 місяця, як виняток, може бути виплачена щорічна грошова винагорода в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

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

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

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

Директор
школи № 3-колегіуму
_____ Олена ЗОЛОТОВЕРХА

Голова профкому
школи № 3-колегіуму
_____ Ольга БУРСЬКА

Пронумеровано, прошнуровано
і скріплено печаткою 60
(шістдесят) аркушів

Директор школи №3-
колегіуму Олена ЗОЛОТОВЕРХА