КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 Смілянської міської ради Черкаської області

та

первинною організацією Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 на 2022-2026 роки

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №6 Смілянської міської ради Черкаської області та первинною профспілковою організацією Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 на 2022-2026 роки

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2022-2026 роки (далі – колективний договір) між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №6 Смілянської міської ради Черкаської області (далі – адміністрація школи) - з одної сторони та первинною організацією Профспілки працівників освіти і науки України Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №6 (далі – профспілкова організація школи) - з другої сторони укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної і Галузевої угод, Закону України « Про освіту», інших законодавчих і нормативних актів України.

1.2. Сторони домовилися визнавати і взаємно поважати права іншої Сторони, виконувати положення Угоди і прийняті за Угодою зобов'язання, нести відповідальність перед трудовими колективами навчальних закладів і установ освіти в порядку, визначеному законодавством України і цією Угодою.

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

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

1.5. Колективний договір укладається з метою посилення соціального захисту працівників, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали цю Угоду, включає зобов'язання Сторін, спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи навчальних закладів і установ освіти, виходячи на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав і інтересів працівників, трудових колективів.

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

1.7. Положення цього Колективного договору є обов'язковими для застосування у навчальному закладі під час ведення переговорів, укладання колективних договорів і угод, а також при внесенні до них доповнень і змін при

їх щорічному перегляді та вирішенні питань захисту трудових, с
економічних і професійних прав і гарантій працівників галузі.

1.8. Колективний договір поширюється на всіх працівників шко
числі і на тих працівників, яким при прийнятті на роботу встановле
випробування.

1.9. Колективний договір не обмежує прав навчального заклад
який відповідно до своїх повноважень і за рахунок власних кошт
встановлювати колективним договором додаткові, порівняно
Колективним договором та чинним законодавством, гарантії, ко
трудові та соціально-економічні пільги *(стаття 9' КЗпП України).*

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

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

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сфор
пропозиції щодо змін до Угоди;
- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розп
переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін офор
відповідний протокол.

2. Термін дії Колективного договору

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

2.2. Жодна із Сторін, що уклали Колективний договір, не може
встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити в
взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

2.3. Згідно з пунктами 2.3 та 2.4 Галузевої угоди Сторони до
проводити моніторинг дії законодавства України з визначених
Колективного договору питань, ініціювати захист прав і гарантій пра
створювати умови для інформування працівників освіти про стан в
норм і положень чинного законодавства і зобов'язань за угодами всіх
колективними договорами. Не рідше одного разу на півріччя оприлю
відповідну інформацію.

2.4. Договір та угода, укладені колективно або індивідуально (в то
і при найманні на роботу: трудові договори, контракти), ва

якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з чинним законодавством та цим Договором *(стаття 9 КЗпП України).*

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

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

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

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку закладу

3.1. Адміністрація школи:

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

3.1.2. На вимогу профспілкової сторони 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 колективних зборах стан дотримання законодавства про працю та забезпечення соціального захисту працівників у школі.

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

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

3.1.6. Разом з профспілковою організацією:

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

зареєстрованих як внутрішньо переміщені особи, для здобуття
технічної та вищої освіти» ;

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

- за необхідності вноситиме пропозиції щодо встановлення
бюджетних асигнувань на утримання закладу освіти комунал
власності та соціального захисту учасників освітнього процесу згід
законодавством;

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

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

**3.2. Сторони Колективного договору, керуючись пр
соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальн
функціонування і розвиток школи, необхідність покращення
працівників, домовилися:**

3.2.1. Спрямувати свою діяльність на створення умов для за
стабільної та ефективної роботи школи відповідно до законо
нормативних актів **(додаток 4).**

3.2.2. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

3.2.3.Брати участь в організації, підготовці та проведенн
спрямованих на підвищення професійної майстерності пе
працівників.

3.2.4. Проводити регулярні перевірки та здійснювати постійний
за виконанням колективного договору і угод, насамперед, стосовно з
оплати праці, дотримання строків і форми виплати заробітн
відпускних, доплат, компенсацій, забезпечення гарантій і пільг, охор
працівників школи.

3.2.5. Вважати основними формами вирішення спірних
консультації, колективні переговори та співробітництво Сторін,
вирішення конфліктних ситуацій на основі посередництва, прим
трудового арбітражу згідно з Законом України “Про порядок в
колективних трудових спорів (конфліктів)”.

3.2.6. Вживати заходів для недопущення прийняття законо
нормативних актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадя
освіти, зокрема тих, що стосуються:

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання школи;

- зміни нормативів щодо наповнюваності класів школи, пере
положеннями статті 12 Закону України «Про повну загальну середню

[redacted] щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення [redacted] предметів;

– збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з [redacted] статтею 24 Закону України «Про повну загальну середню [redacted]

– зменшення кількості годин в робочих навчальних планах школи;

– посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників школи;

– зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема [redacted] обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним [redacted], до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

3.2.7. Сприяти вирішенню питання щодо забезпечення проведення [redacted] та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням [redacted] здійснення відповідних виплат.

3.2.8. Сприяти використанню залишків освітньої субвенції за цільовим [redacted] для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в [redacted] розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за [redacted] досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, [redacted], надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем [redacted] працівникам закладу загальної середньої освіти в повному обсязі.

3.2.9 Недопустити закриття посеред навчального року закладу.

3.3. Сторони Колективного договору рекомендують керівнику [redacted], профспілковій організації:

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

3.4. Сторони домовилися, що профспілкова організація школи:

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

3.4.2. При виникненні колективних трудових спорів з'ясовуватиме причини [redacted] спорів, дії органів управління освітою, посадових і службових осіб, [redacted] до відома працівників законів і нормативно-правових актів, що [redacted] їх права і обов'язки; прагнутиме до вирішення індивідуальних і [redacted] трудових спорів шляхом консультацій, переговорів, задоволення [redacted] вимог.

3.4.3. Утримуватися від організації страйків з включених до Колективного [redacted] питань за умови їх вирішення у встановленому законодавством та [redacted] договорі порядку.

3.4.4. Направлятиме пропозиції щодо покращення соціальн захисту учасників освітнього процесу в міську організацію Профс Профспілки, Головне управління освіти і науки облдержадміністра

4. Зайнятість

4.1. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи І- № 6 зобов'язується:

4.1.1. Співпрацювати з відповідними структурами держав зайнятості, брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконан щодо забезпечення зайнятості працівників школи при їх вивільненн

4.1.2. Не допускати в школі масових вивільнень працюючих власника або уповноваженого ним органу (понад 3 % чисельності упродовж календарного року).

4.1.3. З метою створення педагогічним, науково-педагогічним відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страх для призначення відповідного виду пенсії:

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години у першу чергу між тими працівниками, які мають непов навантаження;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічни працівників закладу освіти, працівників інших підприємст організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кільк ставку;

- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистец інформатики лише спеціалістам за наявності об'єктивних обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забез цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.1.4. Здійснювати заходи щодо попередження масового працівників школи, організації та удосконалення підготовки, пере підвищення кваліфікації, збереження робочих місць.

4.1.5. Не допускати звільнення працівників школи з роботодавця без погодження з профспілковими комітетами встановленому чинним законодавством порядку.

4.1.6. Надавати працівникам школи, які отримали попере наступне вивільнення відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП

[illegible] частини робочого часу і в порядку та на умовах, встановлених у [illegible] договорах, право відлучатися з роботи до 6 годин на тиждень для [illegible] нового місця роботи із збереженням середньої заробітної плати.

4.1.7. Розглядати питання щодо ліквідації, реорганізації, приєднання, [illegible] або зміни форми власності тільки за участю відповідного [illegible] органу школи, з соціальним та економічним обґрунтуванням і [illegible] забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників. Вимагати [illegible] рішень органів виконавчої влади і місцевого самоврядування про [illegible] класів, гуртків і виховних груп з кількістю дітей, яка перевищує [illegible] встановлені норми.

4.1.8. Надавати працівникам, які вивільнені на підставах п.1 ст. 40 КЗпП [illegible], протягом 2-х років переважне право на укладення трудового [illegible] (поворотне прийняття на роботу - стаття 42' КЗпП України) у разі [illegible] потреби прийняття на роботу працівників аналогічної професії, [illegible] кваліфікації.

4.1.9. Надавати безкоштовно профспілковій організації різного рівня [illegible] про плани реформування освіти в місті, забезпечення зайнятості [illegible] працівників, збереження соціальних об'єктів та з інших питань [illegible]-трудових відносин.

4.1.10. Враховувати думку громад і громадських організацій, в тому числі [illegible] Профспілки, при підготовці розпоряджень органами виконавчої влади [illegible] самоврядування, які зачіпають їх інтереси при реформуванні школи.

4.1.11. Включати представників профспілкової організації школи до [illegible] комісій з питань реорганізації та ліквідації навчальних закладів і установ [illegible] в місті у період децентралізації, передачі об'єктів освіти у власність [illegible] (пункт 1.13. Генеральної угоди).

4.1.12. Застосовувати при оптимізації закладу освіти звільнення [illegible] за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як [illegible] засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших [illegible] освіти.

4.1.13. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам [illegible] пенсійного віку.

4.2.14. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, [illegible], поділу, перетворення) або ліквідації закладу освіти та у зв'язку з [illegible] звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред [illegible] року.

4.2. Сторони Колективного договору рекомендують адміністрації [illegible] та профспілковій організації:

4.2.1. При виникненні необхідності скорочення штату або чисельності [illegible] згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 31.12.93 № [illegible] «Про затвердження Положення про організацію роботи щодо сприяння

зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівни
таких заходів:

- переміщення працівників, які підлягають скороченню, на в
місця та вакантні посади в інших навчальних закладах міста ;
- визначення видів і обсягів робіт, виконання яких може з
за рахунок організації оплачуваних громадських робіт;
- підвищення кваліфікації, перепідготовки працівників з
потреб навчального закладу;
- введення у разі потреби неповного робочого часу, гнуч
роботи.

4.2.2. Надавати працівникам школи можливість за їх письм
працювати на умовах неповного робочого дня або неповного робо

4.2.3. Здійснювати контроль за виконанням роботодавцями з
про зайнятість щодо виплати вихідної допомоги, надання пільг і
звільненим з роботи у закладі або установі за скороченням чи
штату працівників.

4.2.4. У випадках прихованого безробіття (вимушені відпуст
тривалість робочого дня або неповний робочий тиждень)
працівниками школи, гарантії, компенсації і пільги, передба
законодавством.

4.2.5. Створювати педагогічним працівникам школи та обс
персоналу такі умови праці, які б максимально сприяли зарахува
трудової діяльності до страхового стажу для призначення відп
пенсії.

4.2.6. Вживати заходів для недопущення в закладі ос
вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженог
(понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного

4.2.7. Вживати заходів для відновлення трудових прав
працівників закладу, зокрема й керівника, які отримали пенсі
якими на цій підставі припинено безстрокові трудові договори т
терміном на один рік чи більше.

4.2.8. Рішення про зміни в організації виробництва і праці,
і перепрофілювання закладу, що призводять до скорочення чи
штату працівників, узгоджувати з відповідними профспілкови
приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з
обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості пра
вивільняються. Тримісячний період використати для вжи
спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівни

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

4.3.1. Надання безоплатно профспілковій організації інформ
забезпечення зайнятості, оплати праці, збереження соціальних
інших питань соціально-трудових відносин.

4.3.2. Включення представників профспілкової організації школи до складу комісій з питань реорганізації та ліквідації школи, передачі об'єкту соціально-культурного призначення з державної чи комунальної власності у власність громад.

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

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

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

4.4. Сторони рекомендують:

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

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

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

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

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

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

4.6. Сторони рекомендують:

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

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

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

5.1. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 контролюватиме діяльність щодо реалізації його права на:

5.1.1. Запровадження чинного законодавства щодо гаран робочого часу для всіх категорій працівників, виходячи з тривалості робочого часу на тиждень для спеціалістів, обслуговуючого персоналу та скороченої тривалості робочого час категорій працівників школи – учителів та інших.

5.1.2. Встановлення за проханням працівника неповного роб неповного робочого тижня і оплату праці пропорційно відпрац або залежно від виконання норми обслуговування; дотрим передбаченого статтею 56 КЗпП України, про те, що робот неповного робочого дня не тягне за собою будь-яких обм трудових прав працівників школи.

5.1.3. Надання працівникам школи з ненормованим р додаткової відпустки до 5 календарних днів як компенсацію за ви робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у робот періодичного виконання службових завдань понад встановле робочого часу. Список професій і посад, для яких може за ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, в колективному договорі згідно з додатком **(додаток №1)**.

5.1.4. Надання працівникам школи без збереження зар відпусток на 3 дні у випадках особистого одруження, шлюбу діте дитини, смерті близьких, кровних родичів.

5.1.5. Впровадження заходів для удосконалення правово атестації педагогічних працівників школи.

5.1.6. Забезпечення виконання та перегляду (за необхід внутрішнього розпорядку школи.

5.1.7. Контроль за:

- застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх ли та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством.

- наданням працівникам школи щорічних відпусток відповід згідно з чинним законодавством.

5.1.8. Забезпечення встановлення педагогічним працівник тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

5.1. Сторони Колективного договору домовилися, що:

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

5.2.2. Робочий час і час відпочинку в навчальному закладі ви Правилами внутрішнього розпорядку, розкладом уроків і занять роботи, які повинні відповідати нормам статті 43 Конституції Ук 2', 23, 24, 25, 26, 29, 33, 36, глав X-XI КЗпП України, законодавст

про навчальний заклад. Навчальний заклад забезпечує встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для працівників.

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

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

5.25. У випадку, якщо для працівників проїзд до робочого місця у зв'язку з об'єктивними причинами, проте вони можуть роботу дистанційно, то працівник самостійно визначає робоче і несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов ньому. Під час дистанційного режиму роботи за працівниками права і обов'язки, визначені Кодексом законів про працю України.

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

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

5.28. Відповідно до статей 4, 10, 11, 26 Закону України "Про відпустки" в договорі передбачено:

- порядок встановлення вихідних днів окремим категоріям працівників до чинного законодавства;
- види додаткових відпусток, окрім зазначених у Законі України "Про ", що надаються працівникам навчальних закладів і установ освіти;
- черговість надання відпусток працівникам за погодженням з профспілковим комітетом;
- додатковий перелік категорій працівників, яким щорічні основні і відпустки надаються у зручний для них час;

- надання та перенесення чергових основних, дод
щорічних відпусток педагогічним працівникам у випад
(виділення їм) путівок на санаторно-курортне лікування;

- порядок перенесення щорічних відпусток за ініц
уповноваженого ним органу (керівництва навчального з
згодою працівника та за погодженням з профкомом.

5.2.9. Робота у вихідні дні відповідно до статті 72
компенсуватись, за згодою працівника, наданням іншого
грошовій формі у подвійному розмірі. Робота (чергуван
січня, 7 січня, 8 березня, Великдень, 1, 9 травня, Трійця,
14 жовтня, 25 грудня) відповідно до статті 107 КЗпП У
подвійному розмірі.

5.2.10. Адміністрація начального заклади бере
святковий день (стаття 73) збігається з вихідним
відповідно до статті 67 КЗпП України переноситься на
святкового або неробочого.

5.2.11. Залучення вчителів, які здійснюють індивідуа
медичними показаннями, до виконання іншої орган
роботи у канікулярний період, здійснюється в меж
навчального навантаження, установленого при тарифікації

5.2.12. Тривалість робочого часу педагогічних пра
період, що не збігається із щорічною оплачуваною відп
більше одного місяця до роботи в оздоровчі табори з
дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості
може перевищувати кількості годин, встановлених при та
такої роботи чи при укладенні трудового договору.

5.2.13. Залучення педагогічних працівників у канік
роботи в оздоровчих таборах, що перебувають в
здійснюються лише за згодою працівників.

5.2.14. В умовах воєнного стану в Україні на терит
діють нормативно-правові акти, які регулюють правов
воєнного стану.

5.2.15. На період воєнного стану дія окремих поло
договору може бути призупинено відповідно до чинного за

5.2.16. З метою забезпечення захисту трудових
роботодавцю доцільно перед прийняттям рішення, щодо
певного положення Колективного договору провести відпов
стороною працівників та проінформувати про прийняття рі

5.3. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів зобов'язується:

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

5.3.2. Запровадити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, учасниками та/або переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів (додаток 8).

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

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

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

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

5.3.7. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

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

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

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

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

5.3.12. Погоджувати з профспілковим комітетом:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи закладу, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання

працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, д
виробництва не дозволяють встановити перерву, чергувань (дода
- внесення змін та доповнень до Статуту закладу освіти з п
соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаю
5.3.13. Затверджувати посадові інструкції працівників заклад
5.4. Профспілкова організація вживатиме заходів щодо:
5.4.1. Забезпечення нормативними документами з пит
законодавства, проведення навчання з питань законодавств
застосування його норм в практичній роботі.
5.4.2. Організації громадського контролю за додержанням
про працю в закладі.
5.4.3. Забезпечення співпраці з органами управління ос
попередження порушень норм законодавства.

6. Нормування і оплата праці

**6.1. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої
ступенів № 6 зобов'язується:**
6.1.1. Доводити до відома колективу школи:
- нормативи матеріально-технічного і фінансового забезпеч
документи, що регулюють виробничі та трудові правовідносини
- штатні нормативи чисельності працівників школи, норм
граничної наповнюваності класів, норми педагогічного на
норми обслуговування на прибирання площі;
- конкретний перелік нормативів з праці, які застосовуют
включаються до колективного договору як додатки до нього.
6.1.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Ука
України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розв
Україні» від 30 вересня 2010 року, що стосуються:
- поетапного підвищення розмірів оплати праці педагогіч
педагогічних працівників та приведення цих розмірів у відпові
статті 57 Закону України «Про освіту»;
- поширення виплати 20-відсоткової надбавки, встанов
підвищення престижності педагогічної праці, на всі категорі
працівників.
6.1.3. Спрямовувати свою роботу на:
- запровадження змін та перегляд норм праці,
наповнюваності груп, гуртків і класів лише за погодженням з
профспілковим комітетом школи та згідно з чинним законодавст
- повідомлення працівникам школи про введення нових і
норм праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження;
- дотримання встановлених чинним законодавством нор
робочого часу і відпочинку для працівників школи, а також

щодо нормування праці, роз'яснення працівникам школи причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм;

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

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

6.1.4. Сприяти тому, щоб:

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

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

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

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

6.1.5. Сторони Колективного договору домовилися:

- що адміністрація школи здійснюватиме належний первинний облік виконання норм праці (норм часу, чисельності, обслуговування), особливо прибиральниць, сторожів і двірників;

- здійснювати дієвий контроль за дотриманням у школи нормативних актів про оплату праці, колективного договору, у разі їх невиконання порушувати питання про притягнення до відповідальності винних осіб:

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

6.1.6. Здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці з обов'язковим погодженням із профспілкою.

6.2. Сторони Колективного договору домовилися, що:

6.2.1. Адміністрація школи забезпечить ефективний контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, форму і строки виплати

заробітної плати та її захист, доводять до відома працівників школи посадових окладів.

Відповідно до статей 94, 97, 103 КЗпП України і статті 3 Міжнародної організації праці (МОП) № 95 про захист заробіт здійснювати заходи щодо безумовного забезпечення виплати заробі грішми, або через банкомати за згодою працівників школи встановлені колективним договором: заробітна плата за першу полов (аванс) – до 18 числа; заробітна плата за другу половину місяця – д наступного місяця за звітним. У разі коли день її виплати збігається святковим або неробочим днем – виплата заробітної плати п напередодні.

6.2.2. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обся заробітної плати як грубе порушення законодавства про праць договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до зако

6.2.3. Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одно квартал, обмінюватись інформацією про стан дотримання зако положень Колективного договору у сфері оплати праці та здійсню за фактами виявлених порушень.

6.2.4. Вживати заходів для своєчасної і в повному обся заробітної плати працівникам закладу за період відпусток, а тако заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок ч перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

6.2.5. Гарантувати працівникам школи оплату їх праці в розмірі: за роботу у надурочний час, роботу у неробочі, вихідні і с понад місячну норму робочого часу за основним трудовим договор

6.2.6. Забезпечувати працівникам школи виплату доплати і розмірах, встановлених постановою Кабінету Міністрів України ві № 1298.

6.2.7. Вживати заходів до безумовного дотримання вим законодавства щодо недопущення відрахувань із заробітної пл звільнення педагогічних працівників школи до закінчення робоч рахунок якого він уже одержав відпустку, за невідпрацьовані дн якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- відмовою від продовження роботи при зміні істотних умов п
- змінами в організації виробництва і праці, в тому числі пр реорганізації навчального закладу або установи, скороченні чис штату працівників школи;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що п продовженню даної роботи;
- нез'явлення на роботу протягом більше як чотирьох мі внаслідок тимчасової непрацездатності;

- призовом на військову службу;
- направленням на навчання;
- переведенням або переходом працівника за його згодою на іншу роботу;
- виходом на пенсію.

6.2.8. Здійснювати контроль за:

- обов'язковим погодженням з профспілковим органам школи кошторисів і штатних розписів школи;
- встановленням розмірів основної заробітної плати (тарифних ставок, посадових окладів) з урахуванням займаної посади, кваліфікації працівника, складності і умов роботи за повністю виконану місячну, денну, годинну норму праці (обслуговування) з дотриманням норм і гарантій, визначених чинним законодавством.

6.2.9. Включати у колективні договори взаємні зобов'язання адміністрації та профспілкою школи щодо регулювання професійних, трудових і соціально-економічних правовідносин, а також порядку погодження з профспілковим комітетом:

- участі представників профспілки школи в атестації педагогічних працівників;
- складу тарифікаційної комісії школи, які визначаються керівником і після погодження затверджуються його наказом;
- розкладу уроків, графіка відпусток, їх перенесення на інший термін, запровадження надурочних робіт і роботи понад місячну норму робочого часу, додаткових занять, поділ робочого дня на частини;
- конкретного переліку працівників школи і розмірів підвищення тарифних ставок (посадових окладів) за несприятливі умови праці, які визначаються керівником і після погодження затверджуються його наказом;
- видів доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів) та їх розмірів;
- положення про виплату у розмірі до однієї ставки (посадового окладу) винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам школи **(додаток 9);**
- розмірів доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників школи без звільнення від основної роботи з використанням на це усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами;
- планування у кошторисах і використання видатків на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам школи, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати;
- заходів до обмеження надурочних робіт і чергувань в позаурочний час, неробочі, вихідні і святкові дні.

6.2.10. Оперативно інформувати колектив школи про зміни в оплаті і нормуванні праці в галузі освіти.

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

6.4. Сторони Колективного договору рекомендують керівнику закладу

6.4.1. 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, норм педагогічного навантаження **(додаток 2).**

6.4.2. 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 норми навчального навантаження тимчасово передавати вчителям, викладачам, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

6.4.3. Вживати заходів для забезпечення учителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості доукомплектовувати їх до встановленої норми годин іншими видами освітньої діяльності.

6.4.4. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладу, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків з керування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

6.4.5. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників згідно з постановою Кабінету Міністрів України № 1298 та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 та особливий характер роботи (**додаток 6**).

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

6.4.7. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

6.4.8. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.

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

6.4.10. Здійснювати виплату заробітної плати
відповідно до чинного законодавства лише на
працівників.

6.4.11. Забезпечувати компенсацію втрати частин
порушення термінів її виплати згідно з чинним законо

6.4.12. Своєчасно здійснювати індексацію грошов
та здобувачів освіти відповідно до чинного зако
зростанням цін і тарифів на споживчі товари та
зменшення або скасування стимулюючих виплат,
встановлені у граничних розмірах.

6.4.13. Передбачити в кошторисах видатки на
матеріальної допомоги працівникам установ і заклад
творчої праці і педагогічного новаторства керівних
педагогічних працівників у розмірі не менше 2% плано
плати.

6.4.14. Забезпечити матеріальне стимулювання пра
знаком «Відмінник освіти України», а також перемож
року».

6.4.15. Забезпечити оплату праці працівників заклад
тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за
зокрема під час дистанційної роботи.

6.4.16. Забезпечити встановлення надбавок педагог
відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від
встановлення надбавки педагогічним працівникам
позашкільної, загальної середньої, професійної (профе
освіти, інших установ і закладів незалежно від їх
максимальному розмірі, з оплатою за тарифікацією.

6.4.17. Здійснювати оплату праці вчителів, які
предметів інваріантної складової навчального плану,
закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси під
цих предметів, та які мають години навантаження на пос
продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної
предмета (за фахом).

6.4.18. Встановлювати педагогічним та іншим праці
з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадо
заробітної плати) відповідно до пунктів 28,29,31 Інст
обчислення заробітної плати працівників освіти, за
Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, а
складність у роботі в розмірі до 50% посадових оклад
плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету М
30.08.2002 № 1298.Забезпечувати доплати за роботу в
(групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до

Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

6.4.19. Виплачувати у разі припинення трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

6.4.20. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

6.4.21. Забезпечити встановлення надбавок працівнику бібліотеки відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі, в межах фонду оплати праці.

6.4.22. Здійснювати педагогічному працівнику за виконання обов'язків педагога-наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) на весь період наставництва.

6.4.23. Передбачати додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18-ї години до 22 години) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 20% посадового окладу.

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 зобов'язується:

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

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 і поширювати через методичну службу школи передовий

фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону У
охорону праці».

7.1.5. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та
санітарних норм у закладі, у разі потреби вносити відповідні
засновника.

7.1.6. Забезпечити функціонування системи управління охор
закладі.

7.1.7. Розробити Комплексний план поліпшення стану без
праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в за
- 2026 роки та забезпечити контроль за його виконанням **(додаток**

7.1.8. Забезпечувати у межах компетенції виконання
програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому
травматизму невиробничого характеру.

7.1.9. Щорічно виносити на обговорення на колективних зб
питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття
зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності

7.1.10. Сприяти збереженню, функціонуванню та розвит
соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів
споруд галузі.

7.1.11. Вживати заходи до виконання наказу Міністерст
здоров'я України від 21.05.2007 № 246 "Про затвердження порядку
медичних оглядів працівників певних категорій" у редакції від
згідно з пунктом 2 постанови Кабінету Міністрів України від 23.05
(зі змінами), щодо проведення обов'язкових медичних оглядів
школи, витрати на які покриваються за рахунок коштів, п
кошторисом на утримання школи.

7.2. Профспілкова організація школи зобов'язується:

7.2.1. Забезпечити ефективний громадський контроль за
передбачених нормативними актами з питань охорони праці
поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення
виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту пр
осіб, які навчаються у школі, відповідно до положень колективного

7.2.2. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо
безпечних і нешкідливих умов праці і навчання для учасників
процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Зако
«Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення са
епідемічного благополуччя населення».

7.2.3. Забезпечити проведення Всеукраїнського громадськ
конкурсу стану умов, охорони праці та безпеки життєдіяльност
відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії М
освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК

працівників освіти і науки України Протокол №1/6-22 від 23.01.2013, Протокол №П-18-3 від 10.12.2012.

7.3. Сторони Колективного договору домовилися, що:

7.3.1. Передбачати в кошторисі закладу необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.3.2. Проводити щорічні громадські огляди-конкурси з питань охорони праці, подавати матеріали для участі у відповідних міських, районних, обласних конкурсах. Щорічно здійснювати огляди навчального закладу по виявленню факторів небезпеки і вживати заходи для їхнього зменшення.

7.3.3. Проводити своєчасне розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися на території школи. Забезпечувати безумовне виконання, запропонованих комісією з розслідування нещасного випадку на території школи, організаційно-технічних заходів по кожному випадку (ст. 22 Закону України «Про охорону праці»).

7.3.4. За поданням профспілкової сторони, комісії з питань охорони праці заохочувати ініціативних працівників, уповноважених профспілкової сторони з питань охорони праці, які відзначились при виконанні заходів з підвищення безпеки та покращення умов навчання і праці, відзначати їх преміями за особливі успіхи в роботі.

7.3.5. Вжити заходів для забезпечення безоплатно періодичних медичних оглядів працівників закладу із включенням витрат на їх проведення до програми державних гарантій медичного обслуговування населення.

7.3.6. Включати в колективний договір закладу зобов'язання щодо:

- забезпечення працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування тощо);
- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID19)» та інших постанов;
- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці **(додаток № 6).**

7.3.7. Вживати заходів щодо забезпечення безумовного виконання вимог статей 163, 164, 165 і 166 КЗпП України щодо видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального і колективного захисту, компенсаційних виплат за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття, видачу мила та знешкоджуючих засобів на роботах, пов'язаних із забрудненням

відповідно до встановлених нормативів і колективного догов
видатків, передбачених на вказані цілі для навчальн
(п.7.3.3.Галузевої Угоди, статті 163–166 КЗпПУкраїни) (**додаток 7**

**7.4. Профспілкова організація Смілянської загальноосві
I-III ступенів № 6 зобов'язується:**

7.4.1. Взяти участь в організації оздоровлення працівників
дітей.

7.4.2. Виділяти кошти для часткового відшкодування
оздоровлення членів Профспілки школи, які гостро потребують
курортного лікування відповідно до звернень членів профкому.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

**8.1. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи I-
№ 6 зобов'язується:**

8.1.1. Забезпечити дотримання вимог чинного законодавства
в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам школи, які на
для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, нав
професіям з відривом від виробництва гарантій, передбаче
законодавством.

8.1.2. Забезпечити надання матеріальної допомоги,
оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріаль
на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), ви
відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в
заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до
Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002.

8.1.3. Сприяти підвищенню кваліфікації кадрів з урахуванням
176 і 177 КЗпП України, щодо обмеження направлення у відряджен
жінок і жінок, які мають дітей-інвалідів та дітей віком до 14 ро
заходів щодо недопущення зниження кваліфікаційних кат
педагогічним працівникам – жінкам, які мають дітей віком до 14
причин не мали можливості вчасно підвищити свою кваліф
підвищували її понад 5 років).

8.1.4. Разом з управлінням освіти вживати заходів до
виконання положень статей 121, 122 і 123 КЗпП України що
відрядженому перед від'їздом у відрядження (на навчання,
кваліфікації, конкурси, олімпіади, спортивні змагання, наради та
грошового авансу у межах суми, визначеної на оплату проїзду, найм
і добових, як це передбачено Інструкцією про службові відряджен
України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів

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. Сприяти духовному і культурному розвитку працівників школи створенню необхідних умов для цього в наявній мережі об'єктів культури міста.

8.1.6. Домагатися забезпечення педагогічним працівникам школи гарантій, передбачених чинним законодавством.

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

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

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

8.1.10. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, як і працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;

- оплату праці вчителів, включаючи вихователів груп продовженого дня, інших педагогічних працівників закладу 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 вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину та здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

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

8.2. Сторони Колективного договору домовилися:

8.2.1. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівни членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в школі;

8.2.2. Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових лікування працівникам школи, які цього потребують, рег відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасов працездатності.

8.2.3. Вживати спільних заходів для впровадження не пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного с працівників школи.

8.2.4. Забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законни інтересів працівників школи, які навчаються, у сфері духовного, освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих ко аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.

8.2.5. Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а т форм власності школи лише за згодою відповідної профспілкової закладу.

8.2.6. Вживати заходів для недопущення звуження прав пе працівників школи, які мають право на пенсію за вислугу р запровадженні пенсійного страхування.

8.2.7. Брати участь у громадських слуханнях з обговорен функціонування мережі навчальних закладів, соціального захисту проведенні реорганізації, ліквідації чи зміні підпорядкування на закладу, стану фінансування галузі спільно з представниками за відомств, громадських організацій.

8.2.8. Брати участь у галузевих спартакіадах, змаганнях, турніра фестивалях та конкурсах, інших культурно-масових та спортивн серед працівників освіти.

8.2.9. Сприяти залученню колективу школи до участі у міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях самодіяльності.

8.2.10. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статт України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності відрахування навчальними закладами, установами освіти профспілковим організаціям коштів на проведення в трудових культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використа

8.2.11. Виділяти кошти для реалізації програм оздоровлення навчаються, а також дітей працівників школи в літній та канікулярн

8.3. Сторони Колективного договору домовилися, що про організація:

Сприятиме з адміністрацією школи в удосконаленні правовідносин, зниженню соціальної напруги в трудовому колек

ходом реалізації заходів щодо підвищення заробітної плати, доплат і надбавок, поліпшення умов праці, побуту, оздоровлення працівників освіти.

8.3.1 Захищатиме трудові, економічні, соціальні і професійні права та інтереси членів Профспілки школи на основі чинного законодавства і відповідно до колективного договору, надаватиме можливість отримати працівникам школи, які є членами Профспілки, безкоштовну юридичну допомогу.

8.3.2 За необхідності представлятиме і відстоюватиме права працівників школи, а також буде звертатись з повідомленнями про виявлені порушення трудових або соціально-економічних прав членів Профспілки до управління освіти, молоді та спорту.

8.3.3. Здійснюватиме контроль за дотриманням у школі житлового законодавства України.

8.4 Адміністрація школи спільно з профспілковою організацією зобов'язуються:

8.4.1. Надавати допомогу працівникам школи щодо дотримання в повному обсязі постанов Уряду, відомчих нормативних актів, наказів, положень та інструкцій з питань заробітної плати і нормування праці, нормативів їх матеріально-технічного і фінансового забезпечення.

8.4.2. Надавати працівникам школи постійну безоплатну методичну, консультативну і правову допомогу.

8.4.3. Захищати і представляти інтереси працівників школи у вищих органах державного управління і влади.

8.4.4. Домагатися 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.

8.4.5. Вживати заходів, спрямованих на:

- виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;

8.4.6. Передбачити норми щодо соціального захисту ветеранів праці при укладенні колективного договору.

8.4.7. 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.

8.4.8. Надавати працівникам закладу, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне захворювання члени їхніх сімей чи

близькі родичі, чи втратили через нього членів сім'ї або близ матеріальну допомогу .

8.4.9. Встановити доплату медичному працівнику закладу мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують жи населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів 09.06.2020 №610 «Деякі питання оплати праці медичних та інших закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають ква вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я, в м заробітної плати.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1. Сторони Колективного договору домовилися про метою подальшого розвитку соціального партнерства:

9.1.1. Сприяти:

- укладенню колективного договору у закладі освіти, на який дія Угоди;

- впровадженню та поширенню практики проведення експертизи проєктів колективного договору щодо його відповід законодавства, Генеральної, Галузевої угод.

9.1.2. Укладання, дотримання і реалізація положень К договору – це не бажання Сторін, а норма ефективного спів встановлена законами України "Про колективні договори і угод порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)", яке неухильне виконання взятих на себе зобов'язань за даним договором.

Основною формою співробітництва Сторін має бути кон діалог, відкритість, гласність, прозорість рішень і дій, обопіл інформаційних послуг із сфери своєї діяльності, рівність у прав передбачених Колективним договором і чинним законодавством.

9.1.3. У рамках дії Колективного договору адміністрація школ погодження з профспілковою організацією школи проектів в документів, що стосуються трудових і соціально-економічних прав працівників школи, зокрема: заробітної плати, форми і строків її в і охорони праці, доплат, добових, заохочень, преміювання, виплат винагороди, гарантій, компенсацій і пільг, навчального на тривалості робочого дня, відшкодування завданої працівникам шк надання або приватизації житла тощо шляхом офіційних пер складанням відповідного протоколу), направлення для погодже розпорядчих документів, консультацій.

9.1.4. Сторони забезпечать представництво, захист прав та працівників школи в законодавчих органах, в місцевих суда

розглядатимуть пропозиції, заяви, клопотання і скарги працівників школи, безоплатно надаватимуть їм консультації, методичну і практичну допомогу з питань цього Колективного договору.

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

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

9.1.7. Сторони Колективного договору домовилися систематично за власною ініціативою контролювати і вимагати від управління освіти, керівників та міської організації Профспілки:

- проведення експертизи, аналізу і оцінки відповідності чинному законодавству і нормативним актам та стану виконання цього Колективного договору школи;
- погодження з профспілковими органами документів і питань, зазначених у додатку № 4;
- забезпечення соціальної відповідальності перед працівниками школи шляхом неухильного виконання чинних соціально-трудових стандартів і законів України, колективних договорів, Генеральної, Галузевої, регіональної і районної угод;
- вживання практичних заходів до безпосереднього позасудового врегулювання трудових відносин працівників школи, 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;

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

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

інформації, необхідної для колективних переговорів і контр
передбаченому чинним законодавством і цього Колективного д
9.1.11. Недотримання цих принципів виключає співробі
змусить їх вдаватись до самозахисту своїх прав та інтерес
контролюючим органам про порушення Угоди і чинного закон
Стороною, створювати примирну комісію і трудовий ар
передбачено Законом України "Про порядок вирішення колект
спорів (конфліктів)".

9.2. Адміністрація школи:

9.2.1. Забезпечуватиме відповідне погодження з вибор
Профспілки нормативних актів, які стосуються прав та інтере
школи та осіб, які навчаються, у сфері трудових, соціальн
відносин.

9.2.2. Надаватиме профспілковому комітету, інформацію
економічного розвитку галузі, стану фінансування закладу, за
виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-еконо
інтересів працівників.

9.2.3. Сприятиме профспілковому комітету у забезпеч
учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенн
семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів,
відповідних заходів.

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

10.1. Адміністрація школи зобов'язується:

10.1.1. Забезпечити вільний вхід до закладу представників
доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки
зустрічі та спілкування з здобувачами освіти. Інформувати пра
прийому на роботу про наявність первинної профспілкової ор
роботу.

10.1.2. Поширювати пільги та винагороди, що застосовуютьс
штатних профспілкових працівників згідно з колективним договор

10.1.3. Надвати членам профспілки, не звільненим від своїх в
службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним
вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плат
консультаціях і переговорах, виконання інших громадських
інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі пр
не менше ніж три години на тиждень.

10.1.4. Забезпечувати в школі права та гарантії діяльності профспілкової організації школи, 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.

10.1.5. Надавати працівникам, обраним до складу виборного профспілкового органу, додаткову відпустку тривалістю до 4 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

10.1.6. Визнавати недійсними рішення, які будуть обмежувати визначені Статутом та цього Колективного договору права і повноваження профспілкової організації школи та її виборних органів.

10.1.7. Не допускати втручання керівника навчального закладу у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.8. Сприяти щодо надання в безоплатне користування первинній організації Профспілки школи 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, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для постійного користування.

10.1.9. 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.

10.1.10. Забезпечити 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.

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

10.2. Профспілкова організація школи зобов'язується:

10.2.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності профспілки, її виборного органу щодо захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкому, інформування членів профспілки.

10.2.2. Своєчасно доводити до відома комітету Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти та здобувачів освіти.

10.2.3. Активізувати роботу, спрямовану на ініціюв
профспілковим органом переговорів щодо укладення угод
договору.

10.2.4. Організувати надання допомоги профспілковом
проведення колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективного догов
питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, над
житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку та

- відповідальності сторін за невиконання умов колективног

- вирішення через колективний договір питань, не врегул
законодавством.

10.2.5. Сприяти впровадженню концепції формування позит
Профспілки працівників освіти і науки України.

10.2.6. Спрямовувати роботу комітету Профспілки з
контролю за своєчасним введенням в дію нормативних докум
трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу
навантаження, додержанням в школі трудового законодавства.

10.2.7. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових пр
працівників, а також методів і форм їх захисту через за
інформації, безпосередньо в трудовому колективі.

10.2.8. Посилити особисту відповідальність керівни
профспілкового органу стосовно питань захисту порушених зак
інтересів членів Профспілки.

10.2.9. Сприяти реалізації права профспілкового органу, пер
45 КЗпП України, щодо висунення вимоги ними органам пр
трудового договору (контракту) з керівником установи, організ
порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

10.2.10. Дотримуватися встановленого законодавством пор
колективних трудових спорів (конфліктів) і здійснювати
сприятимуть зниженню соціальної напруги у трудовому колектив

10.2.11. На підставі чинного законодавства і відповідн
колективного договору постійно захищати трудові, економічні
професійні інтереси членів Профспілки та членів їх сімей. За
інформувати управління освіти, молоді та спорту стосовно фак
трудового законодавства, термінів виплати заробітної плати та
зобов'язань за колективним договором.

10.2.12. Узагальнювати вимоги і пропозиції профспілкового
трудового колективу школи, домагатись їх вирішення у відповідни

11. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність сторін.

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

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

11.3. Сторони забезпечують контроль за виконанням колективного договору. Не рідше одного разу на рік Сторони аналізують і узагальнюють хід виконання договору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

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

11.5. Директор школи і голова профспілкового комітету зобов'язані інформувати співголову комісії з контролю за виконанням Договору про всі випадки порушень положень чи зобов'язань за Договором, які не вдалось усунути.

11.6. Не виконання адміністрацією школи колективного договору є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків і може стати підставою для порушення клопотання чи вимоги профспілкового комітету, перед органами управління освітою за підпорядкуванням про розірвання трудового договору (контракту) або усунення із займаної посади відповідно до статті 45 КЗпП України

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

Директор Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №6 Смілянської міської ради Черкаської області

_____ **Леся ЧЕПКА**

(підпис)

М.П.

«_____» _____ 2022

Голова Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6

_____ **Тетяна КРАВЧЕНКО**

(підпис)

М.П.

Додаток 1
до пункту 5.1.3 колективного договору

СПИСОК
посад працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №6 з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка

(в календарних днях)

№	Назва професій, посад працівників школи з ненормованим робочим днем	Допустима тривалість додаткової відпустки
1	Керівник загальноосвітнього навчального закладу	3
2	Заступник керівника загальноосвітнього навчального закладу	3
3	Бібліотекар	3
4	Завідувач господарством	5

Директор
Леся ЧЕПКА

Голова профкому
Тетяна КРАВЧЕНКО

до пункту 6.1.4, 6.4.1, Колективн

Норми педагогічного навантаження

Стаття 25. Закону України "Про загальну середню освіту"

1. Педагогічне навантаження вчителя закладу освіти неза підпорядкування, типу і форми власності - час, призначений для освітнього процесу. Педагогічне навантаження вчителя включає 18 годин протягом навчального тижня, що становлять тарифну ставк інші види педагогічної діяльності в такому співвідношенні до тариф

Доплата за класнекерівництво	
Вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) у 1-4 класах	
Вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) у 5-11 (12) класах	
Доплата за перевірку навчальних робіт	
Вчителям (у тому числі тим, які проводять індивідуальні та групові заняття з учнями, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою або на педагогічному патронажі) у 1-4 класах. Зазначена доплата встановлюється основному вчителю незалежно від навантаження.	
Вчителям (у тому числі тим, які проводять індивідуальні та групові заняття з учнями, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою або на педагогічному патронажі) у 5-11 (12) класах у таких розмірах: з мови та літератури - 20 відсотків; з математики - 15 відсотків; іноземної мови - 10 відсотків.	
Доплата за завідування	
Вчителям та іншим педагогічнимпрацівникам за завідування навчальними кабінетами, ресурсними кімнатами, спортивними залами, кімнатами зберігання зброї, стрілецькими тирами, паспортизованими музеями	
Доплата за керівництво	
Керівнику закладу освіти, в якому організовано навчання осіб з особливими освітніми потребами і створено три і більше інклюзивних класи (групи), та заступнику керівника з навчальної роботи такого закладу освіти, в обов'язки якого входить організація інклюзивного навчання осіб з	

особливими освітніми потребами	
Педагогічним працівникам за проведення позакласної роботи з фізичного виховання учнів у таких розмірах: 10 відсотків - за наявності 10-19 класів (класів-комплектів); 20 відсотків - за наявності 20-29 класів; 30-40 відсотків - за наявності 30 і більшекласів	10-40
Педагогічним працівникам закладів освіти з досвідом педагогічної діяльності не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією), на яких за рішенням керівника закладу освіти покладено виконання обов'язків педагога-наставника для осіб, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника і протягом першого року роботи проходять педагогічну інтернатуру	20 (граничнийрозмір)
Педагогічним працівникам закладів освіти, які успішно пройшли сертифікацію, протягом строку дії сертифіката пропорційно обсягу педагогічного навантаження, що виконується на посаді, за якою пройдена сертифікація	20
Вчителям, яківідповідають за веденнявеб-сайту	10

Розміри та порядок встановлення доплат за інші види педагогічної діяльності визначаються Кабінетом Міністрів України та Інструкцією про прядок обчислення заробітної плати.

Педагогічне навантаження **вихователя** закладу освіти становить 30 годин, асистента вчителя - 25 годин на тиждень, що становить тарифну ставку.

Розміри тарифних ставок інших педагогічних працівників закладів освіти встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Розподіл педагогічного навантаження у закладі освіти здійснюється його керівником і погоджується профспілковим комітетом

2. Педагогічне **навантаження вчителя** закладу освіти незалежно від підпорядкування, типу і форми власності обсягом **менше тарифної ставки**, передбаченої частиною першою цієї статті, встановлюється тільки за його **згодою.** Перерозподіл педагогічного навантаження протягом навчального року допускається у разі зміни кількості годин з окремих предметів, що передбачається робочим навчальним планом, або за письмовою згодою педагогічного працівника з додержанням законодавства України про працю.

Директор
_____Леся ЧЕПКА

Голова профкому
_____Тетяна КРАВЧЕНКО

до пункту 6.1.3 Колектив

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

Педагогічне навантаження вчителів, керівників гуртків С загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 (далі - заклад) є вид умовою оплати праці в навчальному закладі. Розподіл пед навантаження проводиться у повній відповідності з кількістю пед працівників, мережею класів, груп і гуртків на основі освітньої закладу. При цьому уповноважений засновником представник - ро зобов'язаний дотримуватись такого порядку розподілу на навантаження:

1. У січні – лютому, відповідно до Законів України "Про осв повну загальну середню освіту" керівник навчального закладу визна класів, груп і гуртків, погоджує її з радою і профкомом закладу.

2. У березні керівник навчального закладу готує проєкт освітньої навчальним планом на наступний навчальний рік з повним вико інваріантної і варіативної частин і подає на розгляд і узг педагогічною радою закладу.

3. У першій половині квітня керівник навчального заклад керівниками методичних підрозділів розподіляють педагогічне нава дотриманням принципу наступності і вимог відповідних статей зак про освіту та КЗпП України.

4. Згідно з положеннями статті 38 Закону України "Про профес їх права та гарантії діяльності", статей 21, 32 КЗпП України та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників метою запобігання істотних змін і погіршення умов оплати праці "Закону України "Про колективні договори і угоди" і стаття 9 КЗпП проєкт розподілу педагогічного навантаження погоджується на п засіданні профкому навчального закладу.

5. Погоджений з профкомом розподіл педагогічного нав оголошується на педагогічній раді і доводиться до відома всіх керівників гуртків під особисту розписку до 31 травня.

6. У серпні тарифікаційна комісія, яку очолює керівник навчальн і до складу якої входять представники роботодавця, бухгалтерії і визначає розмір заробітної плати кожного вчителя, вихователя і гуртка в залежності від педагогічного навантаження, стажу роботи і останньої атестації, складає тарифікаційний список.

7. Результати тарифікації педагогічних працівників погодж профкомом і повідомляються вчителям, керівникам гуртків під розписку до початку навчального року.

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

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

Додаток
до пункту 5.3.12 Колективного договору

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

1) працівники віком до 18 років;
2) інваліди;
3) жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
4) жінки, які мають двох і більше дітей до 15 років або дитину-інваліда;
5) одинокі матері (батьки),які виховують дитину без батька (матері);
6) опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
7) чоловіки, дружини яких перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами;
8) дружини (чоловіки) військовослужбовців;
9) ветерани праці та особи, які мають особливі трудові заслуги перед Вітчизною;
10) працюючі пенсіонери;
11) батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу;
12) сумісники;
13) працівники, які без відриву від виробництва успішно навчаються у вищих навчальних закладах;
14) працівники, робота яких пов'язана із шкідливим, важкими умовами або особливим характером праці, якщо працівник не менше половини тривалості робочого дня зайнятий у цих умовах.

Директор
Леся ЧЕПКА
_____
підпис

Смілянська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №6 Смілянської міської ради Черкаської області 21380

Голова профкому
Тетяна КРАВЧЕНКО
_____
підпис

Додаток 6
до пункту 6.4.6, 7.3.6 Колективного договору

Перелік
посад працівників, яким надається доплата
за особливий характер роботи згідно Галузевої угоди

№ п/п	Найменування посади	Відсоток	
1	Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних вбиралень і санвузлів	10%	

Директор
Леся ЧЕПКА

Голова профкому
Тетяна КРАВЧЕНКО

Додаток 7
до пункту 7.3.7 Колективного договору

Перелік професій і посад з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також пов'язаними із забрудненням, робота на яких дає право на безоплатне безпечення спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту (за умов фінансування місцевого бюджету)

Код згідно з ДК 003:2005	Професія, посада	Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Позначення захисних властивостей ЗІЗ	Строк носіння (місяці)
2	3	4	5	6
7136.2	Робітник з комплексного обслуговування та ремонту будівель	Нарукавники прогумовані	ЗВнМи	6
		Рукавиці	МиМп	2
		Окуляри захисні відкриті		До зносу
		Під час ремонту каналізаційних мереж, асенізаційного обладнання, виконання робіт на дільницях (станціях) очищення стічних вод:		
		Рукавиці	ВнЯжЩ20	2
		Фартух з нагрудником	ВнЯжЩ20	Чергови й
		Окуляри захисні закриті		До зносу
		Респіратор газозахисний		До зносу
		Протигаз шланговий		Чергови й
		Пояс запобіжний		Чергови й
9152	Гардеробник	Халат	ЗМи	12
		Рукавички	Ми	6
9162	Двірник	Рукавиці	МиМп	2
		Під час чищення контейнерів та урн від сміття, промивання та дезінфікування їх додатково:		
		Фартух з нагрудником	ВнЯжБм	Чергови й
		Окуляри захисні відкриті		До зносу
		На зовнішніх роботах узимку додатково:		
		Рукавиці	ТнТхпВуБм	12

5169	Сторож	Рукавиці	ТнТхпМи	24
9132	Прибиральник службових приміщень	Халат	ЗМиПн	12
		Косинка	ЗПн	12
		Рукавички	ВнМиМп	4
		Під час чищення і дезінфікування санітарно-технічного устаткування додатково:		
		Фартух з нагрудником	ВнМи	6
		Рукавички	ВнЯжБмМи	3
	Секретар	Нарукавники бавовняні		24
	Лаборант	Фартух прогумований з нагрудником		черговий
		Рукавички гумові		чергові
		Окуляри захисні		до зносу

ректор
Леся ЧЕПКА

Голова профкому
Тетяна КРАВЧЕНКО

ої
ми

Додаток 8
до пункту 5.3.2 Колективного договору

Положення
про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників навчального закладу

1. Загальні положення

1.1. Положення про порядок морального і матеріального заохочення та розміри преміювання працівників навчальних закладів розроблено відповідно до статей 143 і 144 КЗпП України та пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України від 22серпня 2005 року № 790 „ Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»

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

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

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

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

1.5. До працівників закладу освіти можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовим колективом правилах внутрішнього трудового розпорядку.

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

- належно виконувати покладені на нього обов'язки, передбачені Статутом, трудовим договором, колективним договором, посадовою інструкцією та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- працювати чесно і сумлінно;
- дотримуватися чинного законодавства про освіту і працю;
- виконувати рішення вищих органів управління освітою, а також загальних зборів, наказів і розпоряджень керівника навчального закладу;

- дотримуватися вимог постанов, правил, програм, планів, положень, статутів, інструкцій, методичних рекомендацій та інших нормативно-правових актів, що діють в системі освіти України;

- виконувати вимоги правил і норм з охорони та гігієни праці, техніки безпеки, санітарії, пожежної безпеки і охорони навколишнього природного середовища (довкілля) тощо;

- бережливо ставитися до майна, підручників, посібників і обладнання навчального закладу, його матеріальних цінностей і фінансових ресурсів, забезпечення їх схоронності і раціонального використання, вжиття заходів до запобігання розкраданням, невиробничим втратам та псуванню;

- ввічливо і турботливо ставитися до співпрацівників, учнів дітей, їх батьків та відвідувачів закладу.

2. Порядок визначення фонду матеріального заохочення

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

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

2.3. Видатки на преміювання передбачаються в кошторисі 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 на календарний рік не може перевищувати двох посадових окладів (тарифних ставок).

3. Види і порядок заохочення

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

а) оголошення подяки;

б) нагородження Почесною грамотою;

в) виплата премії;

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

д) дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

3.2. 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 абзацу дев'ятого частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", постанов Кабінету Міністрів України № 898 від 05.06.2000 р., № 78 від 31.01.2001 р., № 1222 від 19.08.2002 р. і виплачується за окремим положенням, доданим до Колективного договору,

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

3.4. Заохочення заступників керівника навчального закладу здійснюється за погодженням з профкомом школи.

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

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

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

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

3.9. За особливі трудові заслуги працівники представляються вищим органам до заохочення 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 за квартал розмір премії визначається за такими показниками:

- дотримання виконавчої і трудової дисципліни;
- високий професіоналізм;
- новаторство в праці;
- тривалу бездоганну роботу в закладі;
- особистий внесок у розвиток навчального закладу, освіти;
- за зразкове виконання своїх обов'язків;
- за високі досягнення учнів, їх участь у олімпіадах, конкурсах, змаганнях;
- своєчасність та якість підготовки листів, звітів, розписів, графіків, тарифікаційних списків, кваліфікаційних характеристик, довідкових та аналітичних матеріалів;
- активну участь у громадському житті міста, фахових конкурсах тощо;
- активну громадську діяльність;
- за інші досягнення в роботі, передбачені Правилами внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу.

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

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

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

4.5. Працівникам, які звільнилися з роботи в кварталі, за який провадиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я або згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України за скороченням чисельності чи штату працівників або перейшли в порядку переведення на роботу в інший навчальний заклад.

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

відповідає за його організацію відповідно до функціональних повноважень (посадової інструкції).

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

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

4.9. Працівникам, які допустили порушення трудової дисципліни:

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

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

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

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

5. Преміювання за виконання особливо важливої роботи

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

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

6. Порядок і терміни преміювання

6.1.Бухгалтерія закладу відповідно до загального фонду оплати праці розраховує загальну суму коштів, що спрямовується на преміювання працівників щоквартально. При цьому:

90 відсотків зазначеної суми виділяється для преміювання працівників структурних підрозділів закладу пропорційно до їх фонду заробітної плати за

посадовими окладами (тарифними ставками), доплатами і надбавками та фактично відпрацьованого часу;

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

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

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

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

Додаток 9
до пункту 6.2.9 Колективного договору

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

1. Загальні положення

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

1.2. Щорічна грошова винагорода – це самостійний вид матеріального заохочення педагогічних працівників, тому **Положення про надання щорічної грошової винагороди**, на відміну від Положення про преміювання працівників, поширюється лише на педагогічних працівників навчального закладу. Воно діє протягом чинності зазначених вище законодавчих і нормативно-правових актів, з урахуванням **специфіки** навчального закладу, може включати в себе додаткові критерії, крім визначених у пункті 2 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898.

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

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

1.5. Рішення про надання щорічної грошової винагороди керівникам навчальних закладів приймає начальник управління освіти (п.4 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898) за Положенням, затвердженим її керівником за погодженням з відповідним профспілковим органом.

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

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

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків;
- дотримання вимог законодавства про працю, правил з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони, Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативно-правових актів, що регламентують його трудову діяльність;
- постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, загальної культури;

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

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

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

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

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

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

- висока результативність у навчанні і вихованні молоді, підготовку і участь учнів, молоді у міських, районних, обласних і республіканських предметних олімпіадах, творчих і наукових конкурсах;

- використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і світніх технологій навчання;

- створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;

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

- організація спільної роботи педагогічної і батьківської громадськості щодо покращення навчання і виховання учнів;

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

- активна громадська робота і т.п.

3. Порядок надання щорічної грошової винагороди

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

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

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

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

- науковий ступінь: кандидат наук, доктора наук;

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

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

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

3.5. Нарахування і виплата грошової винагороди провадиться бухгалтерією закладу.

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

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

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

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

Директор
Леся ЧЕПКА

Голова профкому
Тетяна КРАВЧЕНКО

Додаток 10
до пункту 7.1.7 Колективного договору

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

Найменування заходів і робіт	Вартість робіт		Ефективність заходів		Строк виконання	Особи відповідальні за виконання
	Асигновано	Фактично витрачено	Планується	Досягнутий результат		
2	3	4	5	6	7	8
Домогтися						
готовлення та встановлення нових, ьш ефективних інженерно-технічних обіжних засобів охорони праці та отипожежної безпеки (сигналізація, обка горища)	1 000 000 грн.					
онструювати системи природного і учного освітлення для досягнення мативних вимог	100 000 грн.					
тановити пристрій для кондиціювання тря в комп'ютерних класах.	100 000 грн.					
одовжити роботу по ремонту та заміні ергозберігаючого освітлення класів, реацій	150 000 грн.					
отувати штучне поле до роботи	10 000 грн.					
одовжити роботи по створенню ежної матеріально-технічної бази бінетів закладу	300 000 грн.					

ньої

ади

ректор
Леся ЧЕНКА

Голова профкому
Тетяна КРАВЧЕНКО

Смілянська районна рада Черкаської області
Смілянська загальноосвітня школа I-III ступенів №6 Смілянської міської ради Черкаської області
21380

Додаток 11

Спільна комісія адміністрації Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 Смілянської міської ради Черкаської області
та
Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6
для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору

від сторони адміністрації Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 Смілянської міської ради Черкаської області

1. Чепка Леся Олексіївна – директор школи, співголова Спільної робочої комісії від адміністрації Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 Смілянської міської ради Черкаської області;

2. Петряк Лариса Миколаївна – заступник директора Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 з навчально-виховної роботи.

Від сторони Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6

1. Кравченко Тетяна Андріївна, голова Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6, співголова Спільної робочої комісії від профспілкової сторони;
2. Клячко Тетяна Миколаївна, заступник голови Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6, співголова Спільної робочої комісії від профспілкової сторони;

Директор
Леся ЧЕПКА
_____

Голова профкому
Тетяна КРАВЧЕНКО
_____

Прошнуровано і
пронумеровано
57 (п'ятдесят сім)
сторінок

Директор

Я. Чепка

Голова профкому

Т. Кравченко