

Схвалено

Набув чинності

зборами колективу

«10» 12 2020
1528

КЗ «Смілянський міський

інклюзивно-ресурсний центр

Смілянської міської ради»

28 жовтня 2020

Колективний договір

між адміністрацією та первинною профспілковою
організацією КЗ «Смілянський міський
інклюзивно-ресурсний центр Смілянської міської
ради» на 2020 – 2024 роки

2020 рік

СПІЛЬНА ПОСТАНОВА

зборів трудового колективу комунального закладу «Смілянський міський інклюзивно-ресурсний центр Смілянської міської ради»

від 28.10 2020р.

протокол № 3

Про укладання договору між директором комунального закладу «Смілянський міський інклюзивно-ресурсний центр Смілянської міської ради» та первинною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2020 – 2024 роки

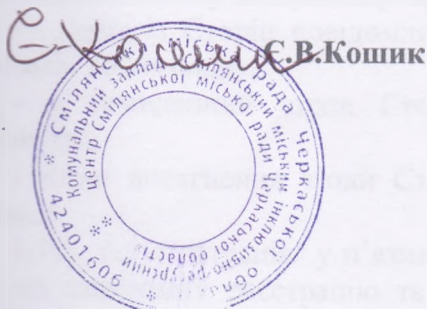
Заслухавши проект договору між адміністрацією та первинною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2020-2024 роки, збори трудового колективу закладу

ПОСТАНОВЛЯЮТЬ:

1. Схвалити договір між адміністрацією комунального закладу «Смілянський міський інклюзивно-ресурсний центр Смілянської міської ради» та первинною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2020-2024 роки.
2. Контроль за виконанням цієї постанови і договору на 2020-2024 роки покласти на адміністрацію комунального закладу «Смілянський міський інклюзивно-ресурсний центр Смілянської міської ради» та профком первинної організації Профспілки працівників освіти і науки України. Про хід виконання договору слухати на нараді при директорові та засіданнях профспілкових зборів не рідше одного разу в рік.

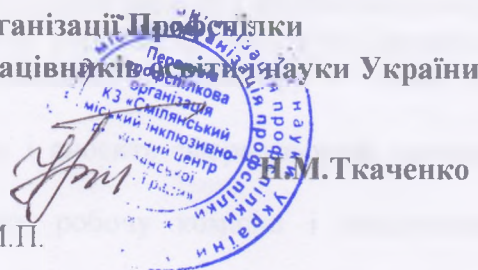
Директор КЗ «Смілянський міський інклюзивно-ресурсний центр Смілянської міської ради»

М.П.



Голова профкому первинної організації Профспілки працівників освіти і науки України

М.П.



1. Загальні положення

1.1. Колективний договір (далі – договір) між адміністрацією комунального закладу «Смілянський міський інклюзивно-ресурсний центр Смілянської міської ради» (далі – адміністрація) - з однієї сторони та первинною організацією Профспілки працівників освіти і науки України (далі – Профспілка) - з іншої сторони, на 2020-2024 роки, 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 договору і прийняті за договором зобов'язання, нести відповідальність перед трудовим колективом навчального закладу в порядку, визначеному законодавством України і цим договором.

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

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

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

1.6. Договір поширюється на всіх працівників навчального закладу, адміністрацію, в тому числі і на тих працівників, яким при прийнятті на роботу встановлений строк випробування, на працівників Профспілки, які працюють на виборних посадах.

1.7. Договір не обмежує прав навчального закладу, який відповідно до своїх повноважень і за рахунок власних коштів може встановлювати колективним договором додаткові, порівняно з Угодою між управлінням освіти, молоді і спорту Смілянської міської ради та Смілянською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України та чинним законодавством, гарантії, компенсації, трудові та соціально-економічні пільги (стаття 9' КЗпП України).

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

1.9. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Галузевої угоди та Угоди між управлінням освіти, молоді і спорту Смілянської міської ради та Смілянською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України, вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії договору – тільки після переговорів Сторін у наступному порядку:

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

1.10. Адміністрація у п'ятиденний термін з дня підписання договору (змін) подає його на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту договору до працівників закладу.

2. Термін дії договору

- 2.1. Договір укладений на 2020 - 2024 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладання нового або перегляду цього договору.
- 2.2. Жодна із Сторін, що уклали договір, не може впродовж встановленого терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.
- 2.3. Сторони домовилися проводити моніторинг дії законодавства України з визначених даним договором питань, ініціювати захист прав і гарантій працюючих, створювати умови для інформування працівників закладу про стан виконання норм і положень чинного законодавства і зобов'язань за договором. Не рідше одного разу на півріччя оприлюднювати відповідну інформацію.
- 2.4. Договір, укладений колективно або індивідуально (в тому числі і при найманні на роботу: трудові договори, контракти), вважаються недійсними, якщо вони погіршують становище працівників у порівнянні з чинним законодавством та цим договором (*стаття 9 КЗпП України*).
- 2.5. За порушення положень договору, ухилення від участі в переговорах, ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за його виконанням, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.
- 2.6. Сторони вступають у переговори для укладення нового договору на наступний період не пізніше як за один місяць до закінчення терміну дії чинного договору.
- 2.7. Сторони домовилися, що при зміні власника навчального закладу чинність колективного договору зберігається до укладення нового.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку закладу

3.1. Адміністрація закладу:

- 3.1.1. У межах повноважень сприятиме розвитку навчально-виховного процесу і зміцненню матеріально-технічної бази в закладі, та вирішенню проблем охорони здоров'я працюючих, їх культурного дозвілля та житлово-побутового обслуговування.
- 3.1.2. На вимогу Профкому надаватиме оперативну інформацію щодо виплати заробітної плати, доплат, надбавок, добогих, компенсацій і грошових винагород.
- 3.1.3. Періодично, не рідше двох разів на рік, заслуховуватиме на нараді при директоріві стан дотримання законодавства про працю та забезпечення соціального захисту працівників у навчальному закладі.
- 3.1.4. У межах повноважень здійснюватиме заходи, спрямовані на заповнення довготривалих вакантних посад педагогічних працівників.
- 3.1.5. Забезпечить стабільне функціонування закладу, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення.
- 3.1.6. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених статтями 14, 55, 57 Закону України «Про освіту» в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

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

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

4

3.2.2. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу.

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

3.2.4 Здійснювати постійний контроль за виконанням колективного договору, насамперед, стосовно зайнятості, оплати праці, дотримання строків і форми виплати заробітної плати, відпускних, доплат, компенсацій, забезпечення гарантій і пільг, охорони праці працівників навчального закладу.

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

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

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання комунального закладу;
- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
- зміни умов нормування праці педагогічних працівників.

3.3. Первинна організація Профспілки:

3.3.1. Сприяє зміцненню навчально-виховної та трудової дисципліни у навчальному закладі, здійснюватиме роз'яснення працівникам чинного законодавства про працю, порядку їх заохочення за сумлінну працю, дотримання нормативних актів з охорони праці.

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

3.3.3. Буде утримуватися від організації страйків з включених до договору питань за умови їх вирішення у встановленому законодавством та договором порядку.

3.3.4. Направлятиме пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту учасників навчально-виховного процесу до міської організації Профспілки, Міністерства освіти і науки України, Міністерства праці та соціальної політики, народним депутатам України.

4. Зайнятість

4.1. Адміністрація закладу зобов'язується:

4.1.1. Проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років.

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

4.1.3. Метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періоду трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

- сприяти належному використанню працюючих у навчальному закладі відповідно до їхньої професії, кваліфікації і трудового договору;
- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між працівниками, які мають неповне навантаження.

4.1.4. Здійснювати упереджувальні заходи щодо запобігання масовим звільненням працюючих з ініціативи власника або роботодавця.

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

4.1.6. Розглядати питання щодо ліквідації, реорганізації, приєднання, перепрофілювання або зміни форми власності тільки за участю відповідних профспілкових органів, з соціальним та економічним обґрунтуванням і заходами забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

4.1.7. Адміністрації сприяти організації в колективі навчального закладу навчання працівників з питань чинного законодавства про працю.

4.2. Сторони договору домовились:

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

4.2.2. У разі виникнення об'єктивних причин економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, через які неминучі часткове вивільнення або масові звільнення працівників (понад 3 відсотки від загальної чисельності працюючих) з ініціативи адміністрації, проводити їх лише за умови попереднього, не пізніше як за 3 місяці до намічуваних звільнень, письмового узгодження з профкомом щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профкомом про заходи до запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (ст. 22 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

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

- сприяти переміщенню працівників, які підлягають скороченню, на вільні робочі місця та вакантні посади в інших навчальних закладах міста;
- сприяти підвищенню кваліфікації, перепідготовки працівників з урахуванням потреб навчального закладу;
- сприяти введенню у разі потреби неповного робочого часу, гнучких графіків роботи.

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

4.2.5. Через колдоговірні зобов'язання вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників навчального закладу, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

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

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

4.3. Сторони домовились про залучення представників профспілки закладу до роботи в органах громадського самоврядування навчального закладу.

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

5.1. Адміністрація зобов'язана забезпечувати діяльність навчального закладу щодо реалізації їх права на:

- 5.1.1. Самоврядування, яке передбачає самостійне вирішення питань навчально-виховної, методичної, фінансової діяльності.
- 5.1.2. Запровадження чинного законодавства щодо гарантованих норм робочого часу для всіх категорій працівників, виходячи з 40-годинної тривалості робочого часу на тиждень для спеціалістів.
- 5.1.3. Встановлення за проханням працівника неповного робочого дня або неповного робочого тижня і оплати праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виконання норми обслуговування; дотримання правила, передбаченого статтею 56 КЗпП України, про те, що робота на умовах неповного робочого дня не тягне за собою будь-яких обмежень обсягів трудових прав працівників.
- 5.1.4. Надання працівникам з ненормованим робочим днем додаткової відпустки до 7 календарних днів як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад, для яких може застосовуватися ненормований робочий день і конкретний термін відпустки, визначається у колективному договорі згідно з додатком № 1.
- 5.1.5. Надання працівникам додаткових, порівняно з чинним законодавством, оплачуваних відпусток на 3 дні у випадках особистого одруження, шлюбу дітей, смерті близьких, кровних родичів, завдяки організації заміщення працівника силами трудового колективу.
- 5.1.6. Впровадження заходів для удосконалення правового механізму атестації педагогічних працівників.
- 5.1.7. Забезпечення виконання та перегляду (за необхідності) Правил внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу.
- 5.1.8. Контроль за:
- застосуванням у закладі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
 - наданням працівникам закладу щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.
- 5.2. Сторони договору домовилися, що:
- 5.2.1. Укладання з працівниками трудового договору у формі контракту або строкового договору допускається тільки у випадках, передбачених чинним законодавством і за взаємною згодою сторін, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.
- 5.2.2. Робочий час і час відпочинку в комунальному закладі встановлюється Правилами внутрішнього трудового розпорядку, розкладом занять та графіками роботи, які повинні відповідати нормам статті 43 Конституції України, статей 21, 23, 24, 25, 26, 29, 33, 36, глав X-XI КЗпП України, законодавству про освіту та положенням про відповідні навчальні заклади. Навчальний заклад забезпечує дотримання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників.
- 5.2.3. Не допускається примусове відправлення працівників навчального закладу у короточасні або тривалі відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з виникненням обставин, що не залежать від працівника (зменшення кількості дітей або припинення фінансування, зміни в навчально-виховному процесі, програмі навчання, введення карантину тощо). Періоди, впродовж яких в навчальному закладі не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до дистанційної корекційно-навчальної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної роботи відповідно до наказу керівника закладу у порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

5.2.4. Відповідно до статей 4, 10, 11, 26 Закону України “Про відпустки” передбачено:

- порядок встановлення вихідних днів окремим категоріям працівників відповідно до чинного законодавства;
- інші види додаткових відпусток, окрім зазначених у Законі України “Про відпустки”, що надаються працівникам навчального закладу;
- черговість надання відпусток працівникам за погодженням з профспілковим комітетом;
- додатковий перелік категорій працівників, яким щорічні основні і додаткові відпустки надаються у зручний для них час;
- надання та перенесення чергових основних, додаткових і соціальних щорічних відпусток педагогічним працівникам у випадках придбання ними (виділення їм) путівок на санаторно-курортне лікування;
- порядок перенесення щорічних відпусток працівника навчального закладу за письмовою згодою керівника та за погодженням з профкомом.

5.2.5. Робота у вихідні дні відповідно до статті 72 КЗпП України може компенсуватись, за згодою працівника, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Робота (чергування) у святкові дні (1 січня, 8 березня, 1, 2 і 9 травня, 28 червня і 24 серпня, 14 жовтня) і неробочі дні (7 січня – Різдво Христове, Великдень, Трійця) відповідно до статті 107 КЗпП України оплачується у подвійному розмірі.

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

5.3. Адміністрація зобов'язана:

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

5.3.2. Створити умови згідно зі статтею 223 КЗпП України для роботи комісії з трудових спорів.

5.3.4. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

5.3.5. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладу, які направляються для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва.

5.3.6. 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.

5.3.7. Забезпечити погодження з профкомом документів і питань з правових і соціально-економічних відносин згідно з додатком № 2.

5.3.8. Погоджувати з профкомом:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву, згідно з додатком № 3;
- внесення змін та доповнень до статуту навчального закладу з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються.

5.3.9. Затверджувати посадові інструкції працівників навчального закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

5.4. Профспілковий комітет вживе заходів щодо:

5.4.1. Організації громадського контролю за дотриманням законодавства про працю в закладі.

5.4.2. Забезпечення співпраці з адміністрацією з метою попередження порушень норм законодавства.

6. Нормування і оплата праці

6.1. Адміністрація зобов'язується:

6.1.1. Доводити до відома працівників закладу:

- нормативи матеріально-технічного і фінансового забезпечення, а також документи, що регулюють виробничі та трудові правовідносини у закладі;
- штатні нормативи чисельності працівників, , норми педагогічного навантаження та норми обслуговування на прибирання площі
- конкретний перелік нормативів з праці, які застосовуються у навчальному закладі (див. додаток №4).

6.1.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30 вересня 2010 року, що стосуються поширення виплати 20-відсоткової надбавки, встановленої з метою підвищення престижності педагогічної праці, на всі категорії педагогічних працівників. (додаток 2)

6.1.3. Спрямовувати роботу на:

- запровадження змін та перегляд норм праці лише за погодженням з профспілковим комітетом та згідно з чинним законодавством;
- повідомлення працівникам про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження;
- дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників освіти, а також гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм;
- проведення розподілу навчального навантаження (тарифікацію педагогічних працівників) з дотриманням встановленого порядку здійснюватимуть за погодженням з профспілковим комітетом;
- недопущення необгрунтованого скорочення штатів і чисельності працівників протягом навчального року, а також перерозподіл навчального і педагогічного навантаження, окрім випадків, передбачених тарифікацією на початку навчального року та на підставі письмових клопотань працівників про встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня (*стаття 56 КЗпП України*);

6.1.4. Спрямовувати роботу на:

- обсяг навчального і педагогічного навантаження за місцем основної роботи розподіляти рівномірно в межах робочого навчального плану між педагогічними працівниками (*стаття 2' КЗпП України*) і не обмежувати граничними розмірами (*п. 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, Положення про інклюзивно-ресурсний центр, затвердженого Постановою КМУ від 12.07 2017р № 545 зі змінами від 22.08.2018, Постанова КМУ №617*). ; та невідкладно доводити до відома педагогічних працівників під особистий підпис
- навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника;
- жінкам безпідставно не знижувати педагогічне навантаження та рівень оплати праці за наявності у них дітей віком до трьох (шести) років, а одиноким матерям - за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини – інваліда, як це передбачено статтею 184 КЗпП України.

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

6.1.6. Здійснювати доплату в розмірі 10% посадового (місячного) окладу працівникам навчального закладу, робота яких згідно до посадових інструкцій та обов'язків пов'язана з виготовленням та використанням дезінфікуювальних засобів та відповідно до абзацу «г» підпункту 3 пункту 4 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року №557, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 3 жовтня 2005 року за №1130/11410 «Про впорядкування умов праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»; пункту 4 постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 року №1298 (зі змінами); пункту 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 року №102 (зі змінами); листа Мінсоцполітики «Щодо доплати працівникам, які використовують у роботі дезінфікуювальні засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів» від 17.03.2017 №737/о/101-17/28. Перелік професій та посад, до яких може застосовуватись доплата за роботу з дезінфікуювальними засобами у розмірі 10% посадового (місячного) окладу додається (додаток № 6).

6.1.7. Виплачувати педагогічним працівникам відповідно до пункту 1 ст.57 Закону України «Про освіту»:

- надбавки за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставка заробітної плати залежно від стажу педагогічної роботи: понад 3 роки – 10%, понад 10 років – 20%, понад 20 років – 30%);

- допомога на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічних відпусток.

6.1.8. Здійснювати розрахунки виплат у всіх випадках: збереження середньої заробітної плати та забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, виходячи із посадового окладу (ставки) того місяця, в якому відбулась подія пов'язана із відповідними виплатами, з урахуванням постійних доплат і надбавок (постанови Кабінету Міністрів України №100 від 8 лютого 1995р., № 348 від 16 травня 1995р.).

6.1.9. Здійснювати додаткову оплату в розмірі 20% від посадового окладу працівникам (вчитель-дефектолог, практичний психолог, вчитель-логопед, вчитель-реабілітолог), які працюють з дітьми з вадами у психічному та фізичному здоров'ї.

6.2. Сторони договору домовилися:

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

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

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

6.2.4. Забезпечувати працівникам закладу виплату доплат і надбавок в розмірах, встановлених постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298, зі змінами від 26.08.2020, Постанова КМУ №750.

6.2.5. Забезпечувати підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) згідно з Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженою наказом Міністерства освіти України від 15.04.93 № 102 педагогічним працівникам за роботу з дітьми, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку і потребують

особливих умов виховання або тривалого лікування. працівникам із числа адміністративно-господарського, обслуговуючого та медичного персоналу, які безпосередньо спілкуються з дітьми (наказ МОН України від 11.06.2007 року № 471).

6.2.6. Здійснювати контроль за 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.

6.2.7. Регулювати професійні, трудові і соціально-економічні правовідносини, а також погоджувати з профспілковим комітетом:

- участь представників профспілки в атестації педагогічних працівників;
- склад тарифікаційної комісії при закладі, який визначається керівником і після погодження затверджуються його наказом;
- графік відпусток, їх перенесення на інший термін;
- конкретні терміни, форми і умови виплати заробітної плати та зобов'язання власника щодо їх дотримання;
- види доплат і надбавок до тарифних ставок (окладів) та їх розмірів;
- положення (додаток №7) про виплату у розмірі до однієї ставки (посадового окладу) винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам закладу;
- положення щодо безоплатного забезпечення знешкоджуючими засобами, іншими засобами індивідуального захисту (статті 163 – 166 КЗпП України. додаток № 8);
- положення (додаток № 9) про надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги в сумі до однієї ставки (посадового окладу) на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду оплати праці, затвердженого у кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 № 1298, постанови КМУ №750 від 26.08.2020;
- розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від основної роботи з використанням на це усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами;
- виплати винагород і премій працівникам, які відпрацьовували неповний календарний рік з урахуванням фактично відпрацьованого часу, згідно з положенням про винагороди і преміювання, що додаються до колективного договору;
- заходи до обмеження надурочних робіт і чергувань в позаурочний час, неробочі, вихідні і святкові дні.

6.2.8. Адміністрація зобов'язується посилити контроль за наданням навчального навантаження вчителям-жінкам після закінчення їх відпусток по догляду за дітьми в обсязі, встановленому при тарифікації на початок навчального року, але не менше від навантаження перед наданням відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, зі збереженням за ними посади і роботи на весь час їх соціальних відпусток.

6.3. Адміністрація зобов'язана:

6.3.1. При встановленні фахівцям навчального навантаження на новий навчальний рік з'ясувати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, згідно з робочим навчальним планом.

6.3.2. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників згідно з постановою Кабінету Міністрів України № 1298, із врахуванням змін (постанова КМУ №750 від 26.08.2020) та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557.

6.3.3. Передбачати в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного

новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати та в межах фонду оплати праці, затвердженого на відповідний рік.

6.3.4 Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», у межах фонду оплати праці.

6.3.5 Забезпечувати оплату працівників навчального закладу за заміну тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією.

6.3.6 Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I - II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі 30% посадового окладу.

6.4. Профком зобов'язується:

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

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

6.4.3. Інформувати адміністрацію про випадки порушення законодавства в закладі для вжиття необхідних заходів.

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація зобов'язується:

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

7.1.2. Організовувати навчання і перевірку знань з охорони праці і безпеки життєдіяльності працівників один раз на три роки, а новопризначених – не пізніше 3-місячного строку з моменту призначення.

7.1.3. Здійснювати якісну і своєчасну підготовку закладу до роботи в осінньо-зимовий період, перед початком нового навчального року, контролювати закладку у кошторис коштів для проведення заходів з охорони праці, відповідно до статті 162 КЗпП України, недопущення їх використання на інші цілі, але не менше 0,2 % від фонду оплати праці.

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

7.1.5. Щорічно виносити на обговорення наради при директорові питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

7.1.6. Виконання статті 23 Закону України «Про охорону праці», яка передбачає співпрацю з профспілковим комітетом щодо попередження і розслідування виробничого травматизму, надання копій звітів 7-ТНВ. і актів Н-1, Н-5.

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

7.2. Сторони договору домовились:

7.2.1. Здійснювати контроль за проведенням попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів (протягом трудової діяльності), в тому числі працівників, зайнятих на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці, надавати допомогу працівникам у проведенні позачергових медичних оглядів, якщо вони пов'язують погіршення стану здоров'я з умовами праці.

7.2.2. Вживати заходів щодо забезпечення виконання вимог статей 163, 164, 165 і 166 КЗпП України щодо видачі засобів індивідуального і колективного захисту, знешкоджуючих дезінфекційних засобів, відповідно до встановлених нормативів і колективного договору у межах видатків, передбачених на вказані цілі для освітнього закладу.

7.2.3. Доводити до відома працівників порядок забезпечення засобами індивідуального захисту відповідно до Положення про порядок забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

7.2.4. Запровадити системи обліку і аналізу виробничого травматизму в освітньому закладі та розроблення і організацію виконання заходів щодо його профілактики.

7.2.5. Систематично заслуховувати звіти та інформацію керівника закладу про стан роботи з охорони праці.

7.2.6. Сприяти організації перевірок комісією технічного стану будівлі і споруд закладу з метою запобігання аварій на них, за необхідності проведенню капітальних ремонтів.

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

7.2.8. Адміністрації та Профкому посилити контроль за виконанням заходів з охорони праці, передбачених колективним договором за дотриманням нормативних актів з охорони праці, проведенням навчання працівників з охорони праці.

7.2.9. Забезпечувати виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисі навчального закладу в обсязі не менше 0,2% від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.2.10. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в закладі.

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

7.3. Сторони договору домовились:

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

7.3.2. Забезпечувати контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці, за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, відновленням професійного здоров'я, медико-соціальної допомоги;

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

7.4. Первинна організація Профспілки:

7.4.1. Забезпечити ефективний громадський контроль за дотриманням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та осіб, які навчаються, відповідно до положень колективного договору.

7.4.2. Забезпечити участь представника профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників освітнього процесу.

7.5. Сторони договору домовилися, що:

7.5.1. Профком освітнього закладу контролюватиме забезпечення працівників допомогою при тимчасовій втраті працездатності.

7.5.2. Профком освітнього закладу разом з адміністрацією візьмуть участь в організації оздоровлення працівників освіти, їхніх дітей.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація зобов'язується:

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

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

8.1.3. 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.

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

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

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

8.2. Сторони договору домовилися:

8.2.1. Забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників закладу та осіб, які навчаються, у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку.

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

8.2.3. Сприяти залученню колективу закладу до участі у місцевих, міжрегіональних, всьукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

15

8.2.4. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування освітньому закладу, профспілковим організаціям коштів на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

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

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу.

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

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

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

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

8.2.8. Забезпечити:

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

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

8.3. Профком закладу:

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

8.3.2. Захищає трудові, економічні, соціальні і професійні права та інтереси членів Профспілки – працівників закладу на основі чинного законодавства і відповідно до цього договору.

8.3.3. За необхідності представляє і відстоює права працівників у державних органах влади, місцевих судах.

8.3.4. Забезпечує реалізацію своїх функцій щодо контролю за виконанням колективного договору в частині зайнятості працівників, нормування і оплати праці, своєчасної виплати заробітної плати, грошових винагород, належних компенсацій, надання відпусток, видачі авансів для відрядження тощо;

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

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

- організацію контролю за здійсненням перерахунків посадових окладів і ставок заробітної плати працівникам закладу відповідно до розміру мінімальної заробітної плати, посадових окладів і тарифних ставок.

9. Розвиток соціального партнерства

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

9.1.1. Укладання, дотримання і реалізація положень договору – це не бажання Сторін, а норма ефективного співробітництва, встановлена законами України “Про колективні договори і угоди” та “Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)”, яке передбачає неухильне виконання взятих на себе зобов’язань за даним договором.

Основною формою співробітництва Сторін має бути конструктивний діалог, відкритість, гласність, прозорість рішень і дій, обопільне надання інформаційних послуг із сфери своєї діяльності, рівність у правовідносинах, передбачених договором і чинним законодавством.

9.1.2. У рамках дії договору адміністрація забезпечує погодження з первинною організацією Профспілки проектів нормативних документів, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників закладу, зокрема: заробітної плати, форми і строків її виплати, умов і охорони праці, доплат, добох, заохочень, преміювання, виплати грошової винагороди, гарантій, компенсацій і пільг, навчального навантаження, тривалості робочого дня, відшкодування завданої працівникам шкоди.

9.1.3. Сторони забезпечать представництво, захист прав та інтересів працівників закладу в законодавчих та урядових органах, в арбітражному суді, місцевих судах, своєчасно розглядатимуть пропозиції, заяви, клопотання і скарги працівників, безкоштовно надаватимуть їм консультації, методичну і практичну допомогу з питань цього договору.

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

9.1.5. Суперечки між Сторонами договору розглядаються узгоджувальною (примирною) комісією, створеною з рівної кількості їх представників. Рішення узгоджувальної (примирної) комісії приймаються за згодою Сторін на підставі переговорів, оформляються протоколом і мають обов’язкову силу для Сторін.

9.1.6. Сторони договору зобов’язуються визнавати і поважати права іншої сторони, нести відповідальність за ухилення від участі в переговорах, за порушення і невиконання договору.

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

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

10.1. Адміністрація зобов’язується:

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

10.1.2. Визнавати недійсними рішення, які будуть обмежувати визначені Статутом та цим договором права і повноваження Профспілки та її виборних органів.

10.1.3. Не допускати втручання керівника у статутну діяльність Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.4. Сприяти щодо надання в безоплатне користування профкому закладу необхідного приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням для роботи профкомів, для проведення зборів працівників – членів Профспілки, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для постійного користування.

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

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

10.2. Адміністрація зобов'язана:

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

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

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

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

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

10.2.6. Встановлювати голові профкому, яка здійснює свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників, за наявності коштів у кошторисі закладу.

10.3. Первинна організація Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:

10.3.1. Сприяти впровадженню концепції формування позитивного іміджу Профспілки закладу.

10.3.2. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профкому щодо захисту членів профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів Профспілки.

10.3.3. Своєчасно доводити до відома працівників закладу нормативних документів, що стосуються їх соціально-економічних інтересів.

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

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

11. Контроль за виконанням 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 № 10).

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

11.06 Договір підписаний у чотирьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін, у Смілянській міській організації Профспілки працівників освіти та науки України та у реєструючому органі, і всі чотири мають однакову юридичну силу.

Директор комунального закладу
«Смілянський міський інклюзивно-
ресурсний центр Смілянської міської
ради»

Голова первинної організації
Профспілки комунального
закладу «Смілянський міський
інклюзивно-ресурсний центр
Смілянської міської ради»

