КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області

та

первинною організацією Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7

на 2022-2026 роки

2022 рік

Смілянська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області		**Первинна організація Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7**

СПІЛЬНА ПОСТАНОВА

адміністрації Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області та первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7

від 25 лютого 2022 року		Протокол № 7

Про підсумки виконання Колективного договору між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області та первинною організацією Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 за 2017 – 2021 роки і укладання Колективного договору на 2022 – 2026 роки

Заслухавши звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області та первинною організацією Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 за 2017 – 2021 роки директора школи Криворучко М.В. – з однієї сторони та голови організації Профспілки працівників школи Крикун Н.М. – з другої сторони, а також, розглянувши проєкт Колективного договору на 2022 – 2026 роки, збори трудового колективу школи № 7

ПОСТАНОВЛЯЮТЬ:

1. Звіти про виконання Колективного договору між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області (далі - заклад) та первинною організацією Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 (далі – профспілкова організація) за 2017 – 2021 роки взяти до відома.

2. Схвалити Колективний договір між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області та первинною організацією Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 на 2022 – 2026 роки.

3. Контроль за виконанням цієї постанови і Колективного договору на 2022 – 2026 роки покласти на директора школи Криворучко М.В. та голову профспілкової організації Крикун Н.М. Хід виконання Колективного договору слухати на загальних зборах трудового колективу.

Директор Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області

М.В. Криворучко

М.П.

Голова Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7

Н.М. Крикун

М.П.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області та первинною організацією Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 на 2022 – 2026 роки

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2022-2026 роки (далі – договір) між адміністрацією Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області (далі – заклад) - з однієї сторони та первинною організацією Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 (далі – профспілкова організація) - з другої сторони укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної і Галузевої угод, Закону України «Про освіту», інших законодавчих і нормативних актів України.

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

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

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

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

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

1.7. Положення цього Колективного договору є обов'язковими для застосування у навчальному закладі під час ведення переговорів, а також при внесенні до нього доповнень і змін при їх щорічному перегляді та вирішенні питань захисту трудових, соціально-економічних і професійних прав і гарантій працівників.

1.8. Колективний договір поширюється на всіх працівників навчального закладу.

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

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

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

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

2. Термін дії Колективного договору

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

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

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

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

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

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

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

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку закладу

3.1. Адміністрація закладу :

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

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

3.1.3. Періодично, не рідше двох разів на рік, заслуховуватиме на засіданні педагогічної ради школи стан дотримання законодавства про працю та забезпечення соціального захисту працівників навчального закладу.

3.1.4. У межах повноважень здійснюватиме заходи, спрямовані на вирішення 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, тісно пов'язаних з освітнім та науковим процесами.

3.1.6. Разом з профспілковою організацією:

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

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

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

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

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

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

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

3.2.2. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти відповідно до законодавчих нормативних актів (**додаток 4**).

3.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

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

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

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

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладу освіти;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів навчального закладу, передбачених положеннями статті 14 Закону України «Про загальну середню освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;
- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим статтею 25 Закону України «Про загальну середню освіту»;
- зменшення кількості годин в робочому навчальному плані навчального закладу;
- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
- зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

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

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

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

3.4. Сторони домовилися, що профспілкова організація:

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

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

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

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

4. Зайнятість

4.1. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ [illegible] № 7 зобов'язується:

4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення [illegible] до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння [illegible] становленню та розвитку молоді в Україні», інших [illegible] актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.1.2. Сприяти щорічному підвищенню кваліфікації працівників, а [illegible] проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію [illegible] у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які [illegible] під загрозою вивільнення.

4.1.3. Не допускати в закладі освіти масових вивільнень працюючих з [illegible] власника або уповноваженого ним органу (понад 3 % чисельності [illegible] упродовж календарного року).

4.1.4. З метою створення педагогічним, науково-педагогічним [illegible] відповідних умов праці, які б максимально сприяли [illegible] продуктивної зайнятості та зарахуванню періоду трудової [illegible] до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

- сприяти належному використанню працюючих у навчальному [illegible] відповідно до їхньої професії, кваліфікації і трудового договору;

– при звільненні педагогічних і науково-педагогічних працівників неповної години розподіляти у першу чергу між працівниками, які мають повне навантаження;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Сторони Колективного договору рекомендують керівнику та профспілковій організації:

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

4.2.2. У разі виникнення об'єктивних причин політичного, економічного, технологічного, структурного чи іншого характеру, через які можливе часткове вивільнення або масові звільнення працівників (понад 3

від загальної чисельності працюючих) з ініціативи засновника або керівника закладу, проводити їх лише за умови попереднього, не пізніше як за місяць до намічуваних звільнень, письмового узгодження з відповідним профкомом щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профкомом про заходи до запобігання звільненням чи зменшення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (ст. 22 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

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

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

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

-переміщення працівників, які підлягають скороченню, на вільні робочі місця та вакантні посади в інших навчальних закладах міста ;

-визначення видів і обсягів робіт, виконання яких може здійснюватися шляхом організації оплачуваних громадських робіт;

-підвищення кваліфікації, перепідготовки працівників з урахуванням потреб навчального закладу;

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

-надання працівникам, які підлягають вивільненню, матеріальної допомоги, інших видів соціальної підтримки, передбачених законодавством, Генеральною і Галузевою угодами, колективним договором.

4.2.6. Використовувати природне скорочення робочих місць, добровільне звільнення працівників, вихід на пенсію, звільнення працівників, ліквідацію вакансій, скорочення адміністративно-управлінських витрат тощо для повного працевлаштування незайнятих працівників.

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

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

4.2.9. У випадках прихованого безробіття (вимушені відпустки, зменшена тривалість робочого дня або неповний робочий тиждень)

працівниками закладу освіти права, гарантії, компенсації і пільги, передбачені чинним законодавством.

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

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

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

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

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

4.3.3. Недопущення звільнення працівників навчального закладу при змінах 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

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

4.4. Сторони рекомендують:

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

4.4.2. 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 № 7 контролюватиме діяльність закладу освіти щодо реалізації його права на:

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

5.1.2. Імплементацію чинного законодавства щодо гарантованих норм робочого часу для всіх категорій працівників, виходячи з 40-годинної тривалості робочого часу на тиждень для спеціалістів, робітників і обслуговуючого персоналу та скороченої тривалості робочого часу для певних категорій педагогічних працівників.

5.1.3. Встановлення за проханням працівника неповного робочого дня або неповного робочого тижня і оплату праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виконання норми обслуговування; дотримання гарантій, передбаченого статтею 56 КЗпП України, про те, що робота на умовах неповного робочого дня не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

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

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

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

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

Контроль за:

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

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

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

Сторони Колективного договору домовилися, що:

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.

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

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

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

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

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

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

[illegible] Відповідно до статей 4, 10, 11, 26 Закону України "Про відпустки" [illegible] договорі передбачено:

- [illegible] встановлення вихідних днів окремим категоріям працівників [illegible] до чинного законодавства;
- [illegible] види додаткових відпусток, окрім зазначених у Законі України "Про відпустки", що надаються працівникам навчальних закладів і установ [illegible];
- [illegible] надання відпусток працівникам за погодженням з [illegible] комітетом;
- [illegible] перелік категорій працівників, яким щорічні основні і [illegible] відпустки надаються у зручний для них час;
- [illegible] та перенесення чергових основних, додаткових і соціальних [illegible] відпусток педагогічним працівникам у випадках придбання ними [illegible] путівок на санаторно-курортне лікування;
- [illegible] перенесення щорічних відпусток за ініціативою власника або [illegible] ним органу (керівництва навчального закладу) за [illegible] згодою працівника та за погодженням з профкомом.

[illegible] Робота у вихідні дні відповідно до статті 72 КЗпП України може [illegible], за згодою працівника, наданням іншого дня відпочинку [illegible] грошовій формі у подвійному розмірі. Робота (чергування) у святкові [illegible] (1, 7 січня, 8 березня, Великдень, 1, 9 травня, Трійця, 28 червня, 24 [illegible], 14 жовтня, 25 грудня) відповідно до статті 107 КЗпП України [illegible] у подвійному розмірі.

[illegible] Адміністрація начального заклади бере до уваги, що, коли [illegible] день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день [illegible] до статті 67 КЗпП України переноситься на наступний день після [illegible] або неробочого.

[illegible] Залучення вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання [illegible] за медичними показаннями, до виконання іншої організаційно-[illegible] роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості [illegible] навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку [illegible].

[illegible] Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених [illegible], що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк [illegible] більше одного місяця до роботи в оздоровчі табори з денним [illegible] дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на [illegible] складу, не може перевищувати кількості годин, встановлених при [illegible] до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору.

[illegible] Залучення педагогічних працівників у канікулярний період до [illegible] в оздоровчих таборах, що перебувають в іншій місцевості, [illegible] лише за згодою працівників.

Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 зобов'язується:

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

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

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

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

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

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

Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

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

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

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

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

Погоджувати з профспілковим комітетом:

- ... впровадження змін, перегляд умов праці;
- ... час початку і закінчення роботи, режим роботи закладу, поділ ... часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого ... графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення ... для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих ..., де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву, ... (**додаток 5**);

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

5.3.13. Затверджувати посадові інструкції працівників закладу освіти.

5.4. Профспілкова організація вживатиме заходів щодо:

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

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

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

6. Нормування і оплата праці

6.1. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 зобов'язується:

6.1.1. Доводити до відома працівників школи:

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

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

- конкретний перелік нормативів з праці, які застосовуються у закладах освіти та включаються до колективного договору як додатки до нього.

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

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

- поширення виплати 20-відсоткової надбавки, встановленої з метою підвищення престижності педагогічної праці, на всі категорії педагогічних працівників.

6.1.3. Спрямовувати роботу на:

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

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

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

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

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

6.1.4. Сприяти тому, щоб:

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

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

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

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

6.1.5. **Сторони Колективного договору домовилися:**

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

- здійснювати дієвий контроль за дотриманням у навчальному закладі законодавчих та нормативних актів про оплату праці, Колективного договору, у разі їх невиконання порушувати питання про притягнення до відповідальності винних осіб; запровадити систему правової освіти керівників навчального закладу, зокрема, з питань законодавства про працю;

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

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

6.2. **Сторони Колективного договору домовилися, що:**

6.2.1. Форми і системи оплати праці,*- норми праці, розцінки, тарифна сітка, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і соціальних виплат відповідно до статті 15 Закону України "Про оплату праці" і статті 57 Закону України „Про освіту" встановлювати навчальним закладом у Колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, встановлених законодавством, Генеральною і Галузевою угодами.

6.2.2. Що керівник закладу забезпечує ефективний контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, форму і строки виплати

[illegible] та її захист, доводить до відома працівників освіти закладу [illegible] їх посадових окладів.

[illegible] Відповідно до статей 94, 97, 103 КЗпП України і статті 3 [illegible] Міжнародної організації праці (МОП) № 95 про захист заробітної [illegible] керівник закладу здійснює заходи щодо безумовного забезпечення [illegible] заробітної плати грішми, або через банкомати за згодою [illegible] у строки, встановлені колективними договорами, але не рідше [illegible] за місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять [illegible] днів.

[illegible] Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату [illegible] плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї Угоди [illegible] спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

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

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

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

[illegible] Забезпечувати працівникам виплату доплати і надбавок в [illegible] встановлених постановою Кабінету Міністрів України від [illegible] № 1298.

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

- [illegible] від продовження роботи при зміні істотних умов праці;
- [illegible] в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, [illegible] навчального закладу, скороченні чисельності або штату [illegible];
- [illegible] невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній [illegible] внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що [illegible] продовженню даної роботи;
- [illegible] на роботу протягом більше як чотирьох місяців підряд [illegible] тимчасової непрацездатності;
- [illegible] на військову службу;
- [illegible] на навчання;
- переведенням або переходом працівника за його згодою на іншу роботу;

працівникові розряду (окладу), якщо працівник не може виконувати посадові обов'язки або інші види робіт очно та/або дистанційно (частина перша статті 113 КЗпП).

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

6.2.11. Здійснювати контроль за:

- дотриманням обов'язковим погодженням з профспілковою організацією штатного розпису і штатного розпису навчального закладу;
- встановленням розмірів основної заробітної плати (тарифних ставок, посадових окладів) з урахуванням займаної посади, кваліфікації працівника, складності і умов роботи за повністю виконану місячну, денну, годинну норму праці (обслуговування) з дотриманням норм і гарантій, визначених чинним законодавством.

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

проводити зміни форми, строків виплати, системи і умов оплати праці (тарифних ставок, посадових окладів, премій, доплат, надбавок тощо) лише за попереднім погодженням з профспілковим комітетом та відповідно до умов, передбачених чинним законодавством, Галузевою угодою та Колективним договором.

6.2.13. Включати у Колективний договір взаємні зобов'язання адміністрації та профспілкового комітету закладу освіти щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних правовідносин, а також порядку погодження з профспілковим комітетом:

- участі представників профспілки в атестації педагогічних працівників;
- складу тарифікаційної комісії при навчальному закладі, яка затверджується керівником і після погодження затверджується його наказом;
- розкладу уроків, графіка відпусток, їх перенесення на інший термін, проведення позакласних, позашкільних заходів, запровадження надурочних робіт, роботи понад місячну норму робочого часу, додаткових занять, поділ класів на частини;
- конкретного переліку працівників і розмірів підвищення тарифних ставок (посадових окладів) за несприятливі умови праці, які визначаються керівником і після погодження затверджуються його наказом;
- конкретних термінів, форм і умов виплати заробітної плати та інших виплат власника чи уповноваженого ним органу щодо їх дотримання;
- 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 навчального закладу (**додаток 9**);
- положення про надання всім категоріям працівників, включаючи керівних і науково-педагогічних працівників, матеріальної допомоги в розмірі однієї ставки (посадового окладу) на рік, виплату премій відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду оплати

затвердженого у кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 № 1298 (**додаток 8** до колдоговору);

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

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

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

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

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

6.3. Сторони Колективного договору домовилися, що:

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

6.3.2. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження за строковим трудовим договором передавати іншим вчителям, викладачам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

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

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладу освіти, завідування якими встановлюється додаткова оплата;

- забезпечити (за потреби) оплату за завідування одним працівником декількома навчальними кабінетами.

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

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

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

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

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

6.3.9. Передбачати в кошторисах видатки на преміювання, надання [illegible] допомоги працівникам закладу, стимулювання творчої праці і [illegible] новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірі не [illegible] 2 відсотків планового фонду заробітної плати та в межах фонду [illegible] праці, затвердженого на відповідний рік.

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

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

6.3.12. Забезпечувати оплату працівників закладу освіти за заміну [illegible] відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією.

6.3.13. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам [illegible] до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 [illegible] №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам [illegible], позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних [illegible] закладів, вищих навчальних закладів I - II рівня акредитації, [illegible] установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в розмірі від 5% [illegible] посадового окладу.

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

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

6.3.16. Забезпечувати нарахування компенсації за несвоєчасну виплату [illegible] плати та своєчасну виплату такої компенсації працівникам.

6.3.17. Не допускати утворення залишків освітньої субвенції; [illegible] їх за цільовим призначенням для виплати надбавок «за [illegible] педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлювати

за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за особливо важливої роботи, преміювання.

6.4. Профспілкова організація зобов'язується:

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

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

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

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

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 зобов'язується:

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

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

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

7.1.4. Контролювати якісну і своєчасну підготовку до роботи в осінньо-зимовий період, перевірку і прийом навчального закладу перед початком нового навчального року, виділення засновниками і уповноваженими ними органами, керівником навчального закладу відповідно до статті 162 КЗпП України в установленному порядку коштів і матеріалів для проведення заходів з охорони праці, недопущення їх використання на інші цілі, передбачення у Колективному договорі порядку використання зазначених коштів, але не менше 0,2 % від фонду оплати праці, у межах кошторисних призначень.

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

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

7.1.7. Контролювати виконання керівником навчального закладу статті [illegible] Закону України «Про охорону праці», яка передбачає співпрацю з [illegible]профспілковою організацією щодо попередження і розслідування [illegible]нещасного травматизму, надання копій звітів 7-ТНВ і актів Н-1, Н-5 і [illegible]нової Профспілці та обкому Профспілки.

7.1.8. Вживати заходів до виконання наказу Міністерства охорони [illegible]здоров'я України від 21.05.2007 № 246 «Про затвердження порядку [illegible]проведення медичних оглядів працівників певних категорій», згідно з [illegible]додатком 2 постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559, [illegible]щодо проведення обов'язкових медичних оглядів працівників навчальних [illegible]закладів і установ освіти області, витрати на які покриваються за рахунок [illegible]коштів, передбачених кошторисом на утримання відповідного закладу та [illegible]управління охорони здоров'я.

7.2. Сторони Колективного договору домовилися:

7.2.1. Здійснювати контроль за проведенням попереднього (при [illegible]вступі на роботу) і періодичних медичних оглядів (протягом трудової [illegible]діяльності), а також періодичних медичних оглядів осіб віком до 21 року; [illegible]надавати допомогу працівникам у проведенні позачергових медичних [illegible]оглядів, якщо вони пов'язують погіршення стану здоров'я з умовами праці.

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

7.2.2. Відповідно до статті 11 Закону України «Про охорону праці» (в [illegible]редакції Закону України № 1667-IX від 15.07.2021) не допускати залучення [illegible]неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або [illegible]небезпечними умовами праці, до нічних, надурочних робіт та робіт у [illegible]вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких [illegible]перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку [illegible]важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, [illegible]граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що [illegible]затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом [illegible]виконавчої влади у галузі охорони здоров'я (порядок трудового і [illegible]професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими [illegible]роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, [illegible]визначається положенням, яке затверджується спеціально уповноваженим [illegible]центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці).

7.2.3. Здійснювати контроль за проведенням атестації робочих місць [illegible]умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про [illegible]Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» в новій [illegible]редакції від 05.10.2016 №641 і Методичними рекомендаціями, [illegible]затвердженими наказом Міністерства праці України від 1 вересня 1992 №

видачу мила та знешкоджуючих засобів на роботах, пов'язаних із забрудненням відповідно до встановлених нормативів і колективного договору у межах видатків, передбачених на вказані цілі для навчального закладу (п.7.3.3.Галузевої Угоди, статті 163–166 КЗпП України) (**додаток**

7.2.5. Доводити до відома працівників школи порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до Положення про порядок забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2.18. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до навчального закладу відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

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

7.3. Сторони Колективного договору домовилися, що:

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

7.3.2. Забезпечувати контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;

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

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

7.4. Профспілкова організація:

7.4.1. Забезпечить спільно з міською організацією Профспілки постійний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту,

виконання заходів соціального захисту працюючих та осіб, які навчаються, відповідно до положень Колективного договору.

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

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

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

7.5. Сторони Колективного договору домовилися, що:

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

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

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

7.6. Профспілкова організація зобов'язується:

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

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

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 зобов'язується:

8.1.1. Забезпечити дотримання вимог чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам навчального закладу, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва (роботи), 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 педагогічним працівникам – жінкам, які мають дітей віком до 14 років з поважних причин не мали можливості вчасно підвищити свою кваліфікацію (не підвищували її понад 5 років).

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

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

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

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

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

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

8.1.9. Сприяти духовному і культурному розвитку освітян, учнів створенню необхідних умов для цього в наявній мережі об'єктів культури, зокрема числі в обласному будинку учителя, клубах, гуртках, об'єднаннях, тощо.

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

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

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

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

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

8.2. Сторони Колективного договору домовилися:

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

8.2.2. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Сторони Колективного договору домовилися:

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

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

- виплачувати педагогічним працівникам надбавки за вислугу років.

8.3.2. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п. 5 ст. 57 Закону України «Про освіту».

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

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

8.3.5. Спільно з керівником закладу сприяти діяльності культурно-спортивних і оздоровчих закладів, що належать Профспілці, шляхом надання їм пільг і забезпечення відшкодування фінансових витрат відповідно до Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні".

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

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

8.3.8. Передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.3.9. Забезпечити:

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

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

8.4. Сторони колективного договору домовилися, що профспілкова організація:

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

8.4.2. Захищатиме трудові, економічні, соціальні і професійні права та інтереси членів профспілки – працівників на основі чинного законодавства відповідно до цієї Угоди, надаватиме можливість отримати працівникам

які є членами Профспілки, безкоштовну юридичну допомогу в
Профспілки.

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

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

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

8.4.6. Здійснюватиме інформування контролюючих органів про
виявлені порушення законодавства про працю, Колективного договору.

8.4.7. Здійснюватиме контроль за станом погашення заборгованості із
заробітної плати, добових, грошових винагород, допомоги на оздоровлення
та компенсаційних виплат.

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

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

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

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

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

8.5.5. Домогтися своєчасного призначення і виплати за рахунок коштів
Фонду соціального страхування допомоги у зв'язку з тимчасовою
непрацездатністю по вагітності і пологах, у разі виробничих травм і
професійних захворювань та в інших випадках відповідно до чинного
законодавства.

9. Розвиток соціального партнерства

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

9.1.1. Укладання, дотримання і реалізація положень Колективного договору – це не бажання Сторін, а норма ефективного співробітництва, встановлена законами України "Про колективні договори і угоди" та "Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)", яке передбачає чесне виконання взятих на себе зобов'язань за даною Колективним договором.

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

9.1.2. Сторони забезпечать представництво, захист прав та інтересів працівників школи в законодавчих та урядових органах, в арбітражному суді, місцевих судах, своєчасно розглядатимуть пропозиції, заяви, звернення і скарги працівників, безкоштовно надаватимуть їм консультації, методичну і практичну допомогу з питань цієї Угоди, укладання колективних договорів.

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

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

- виконання цього Колективного договору;
- забезпечення соціальної відповідальності перед працівниками школи внаслідок неухильного виконання чинних соціально-трудових стандартів і законів України, Генеральної, Галузевої, регіональної, міської угод та Колективного договору;
- вживання практичних заходів до безпосереднього позасудового врегулювання трудових відносин працівників, чиї права і законні інтереси були порушені;
- здійснення законодавства про соціальне страхування, внесення до виконавчих органів ФСС пропозицій з питань організації та удосконалення роботи з соціального страхування;
- вивчення, узагальнення і надсилання Міністерству освіти і науки України і ЦК Профспілки пропозицій працівників галузі щодо покращення соціального становища та виконання колективних договорів і угод всіх рівнів.
- забезпечення обізнаності працівників, членів профспілки школи з Генеральною, Галузевою, регіональною, міською, угодами та Колективним договором.

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

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

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

9.2. Адміністрація школи:

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

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

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

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

10.1. Адміністрація школи зобов'язуються:

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

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

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

10.1.4. Сприяти щодо надання в безоплатне користування профспілковій організації закладу необхідного приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням для роботи профкому,

роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також часу для участі в роботі виборних профспілкових органів і профспілковому навчанні, але не менше як 2 години на тиждень, як це передбачено статтею 252 КЗпП України та статтею 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", а також відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням (стаття 15-1 Закону України „Про відпустки").

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

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

10.1.8. Дотримуватися порядку звільнення членів виборного профспілкового органу закладу, його керівника, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки) за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого за ступенем виборного органу цієї Профспілки.

10.1.9. Забезпечувати в закладі освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або поточні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

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

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

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

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

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

10.2. Сторони Колективного договору домовилися:

10.2.1. Поширювати пільги і гарантії, передбачені колективним договором, положенням про преміювання, в тому числі виплати винагород

та інших матеріальних заохочень, на членів профкомів і працівників виборних органів Профспілки, які працюють у закладі освіти.

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

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

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

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

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

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

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

10.2.9. Долучати представників профспілкових організацій до роботи колегіальних та робочих органах.

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

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

10.3. Профспілкова організація закладу зобов'язується:

10.3.1. Сприяти впровадженню концепції формування позитивного іміджу Профспілки працівників освіти і науки України.

10.3.2. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її виборних органів щодо захисту членів

профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів Профспілки.

10.3.3. Своєчасно доводити до відома членів Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та осіб, які навчаються.

10.3.4. Спрямовувати роботу комітету Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, додержанням в закладах та установах освіти і науки трудового законодавства.

10.3.5. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, осіб, які навчаються, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.

10.3.6. Посилити особисту відповідальність керівників виборних профспілкових органів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

10.3.7. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги засновнику про розірвання трудового договору (контракту) з керівником установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, Колективний договір.

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

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

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

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

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

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

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

11. Контроль за виконанням Колективного договору та відповідальність сторін

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Директор Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області

М.М. Криворучко

(підпис)

М.П.

02 2022р.

Голова Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7

Н.М. Крикун

(підпис)

М.П.

Додаток 1
до пункту 5.1.4 Колективного договору

Список професій і посад, до яких може застосовуватись ненормований робочий день і конкретний термін відпустки
(в календарних днях)

1. Директор – 3
2. Заступник директора з навчально-виховної роботи – 3
3. Бібліотекар - 7
4. Секретар - 7
5. Головний бухгалтер - 7

Директор
Криворучко М.В.

Голова профкому
Крикун Н.М.

Додаток 2
до пункту 6.1.4 Колективного договору

Норми педагогічного навантаження

Стаття 25. Закону України "Про загальну середню освіту"

1. Педагогічне навантаження вчителя закладу освіти незалежно від підпорядкування, типу і форми власності - час, призначений для здійснення освітнього процесу. Педагогічне навантаження вчителя включає 18 навчальних годин протягом навчального тижня, що становлять тарифну ставку, а також інші види педагогічної діяльності в такому співвідношенні до тарифної ставки:

Доплата за класне керівництво	
Вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) у 1-4 класах	20
Вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) у 5-11 (12) класах	25
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.	15
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.	10-20
Доплата за завідування	
Вчителям та іншим педагогічним працівникам за завідування навчальними кабінетами, ресурсними кімнатами, спортивними залами, кімнатами зберігання зброї, стрілецькими тирами, експозиційно-музейними музеями	10-15
Вчителям, викладачам за завідування майстернями, кабінетами інформатики	15-20
Доплата за керівництво	
Керівнику закладу освіти, в якому організовано навчання дітей з особливими освітніми потребами і створено три і	20

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 більше класів	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 (граничний розмір)
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, які відповідають за ведення веб-сайту	10

Розміри та порядок встановлення доплат за інші види педагогічної діяльності визначаються Кабінетом Міністрів України та Інструкцією про порядок 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

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
Криворучко М.В.

Голова профкому
Крикун Н.М.

Додаток 3
до пункту 6.1.3 Колективного договору

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

Педагогічне навантаження вчителів, керівників гуртків Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 (далі - заклад) є визначальною умовою оплати праці в навчальному закладі. Розподіл педагогічного навантаження проводиться у повній відповідності з кількістю педагогічних працівників, мережею класів, груп і гуртків на основі освітньої програми закладу. При цьому уповноважений засновником представник - роботодавець зобов'язаний дотримуватись такого порядку розподілу навчального навантаження:

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

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

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

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

5. Погоджений з профкомом розподіл педагогічного навантаження виношується на педагогічній раді і доводиться до відома всіх вчителів, керівників гуртків під особисту розписку до 31 травня.

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

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

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

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

Директор М.В. Кривошеєнко

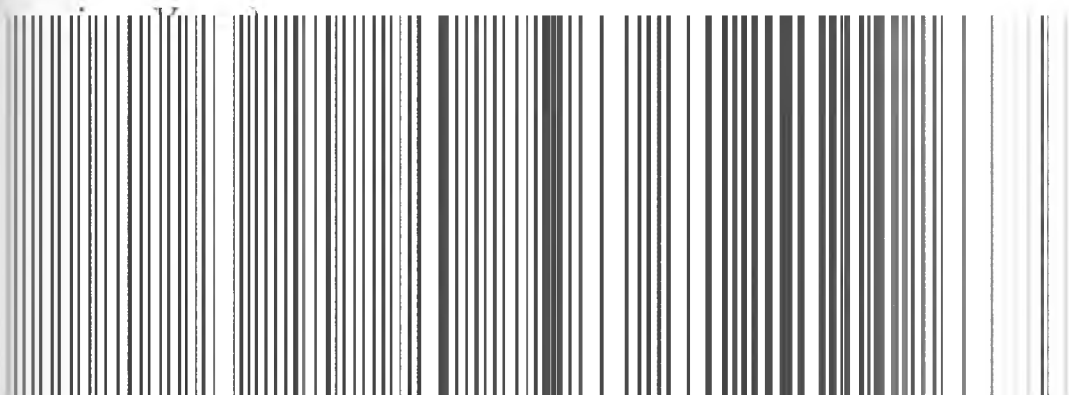
Голова профкому

Додаток 4
до пункту 3.2.2 Колективного договору

Перелік

документів і питань, які розробляються і вирішуються керівником навчального закладу разом або за погодженням з профспілковим комітетом на підставі законодавчих і нормативних актів.

1. Кошторис і штатний розпис навчального закладу розглядаються (візуються) профкомом.
2. Правила внутрішнього розпорядку (стаття 142 КЗпП України). Далі ПВР.
3. Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження (пункти 20 і 25 Типових ПВР, Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, далі Інструкція про оплату праці).
4. Розклад уроків, графіки роботи працівників (Типові ПВР, статті 52 і 97 КЗпП України).
5. Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові і вихідні дні та до надурочних робіт (ст. 71 КЗпП України).
6. Графіки відпусток (ст. 79 КЗпП України).
7. Порядок участі представників Профспілки у роботі атестаційних комісій.
8. Положення про щорічну винагороду за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків (Постанова Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898, стаття 97 КЗпП України).
9. Положення про преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи (ст.97 КЗпП України, п. 53 Інструкції про оплату праці).
10. Розподіл всіх видів заохочень і винагород працівників, у тому числі надання керівнику навчального закладу винагород і премій (стаття 144 КЗпП України, пункт 53 Інструкції про оплату праці).
11. Розробка і затвердження посадових інструкцій і обов'язків працівників (стаття 142, Типові ПВР, наказ Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08.2001 року, п. 5.3.24 Галузевої угоди, ця Угода).
12. Графік атестації працівників (Закон України „Про колективні договори і Угоди", Закон України „Про освіту" в частині гарантій держави, дана Угода).
13. Тарифікаційні списки (пункт 4 і додатки № 1, 2, 3 до Інструкції про оплату праці).
14. Правила та інструкції з охорони праці у навчальних кабінетах, лабораторіях, майстернях, спортзалі і т.п. (Типові правила з охорони



17. Надання відпусток педпрацівникам у робочий час (у окремих випадках, стаття 11 Закону України „Про відпустки").
18. Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування, збільшення обсягу роботи та ін. (п. 52 Інструкції про оплату праці).
19. Накладання дисциплінарних стягнень на членів виборних органів Профспілки за згодою вищого за ступенем виборного профспілкового органу (стаття 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").
20. Звільнення або вивільнення працівників за ініціативою роботодавця (ст. 43 КЗпП України і 38 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").
21. Доплата педпрацівникам за завідування кабінетами, лабораторіями, майстернями, навчально-дослідними ділянками та інші види педагогічної роботи (накази Міністерства освіти і науки України від 24.02.2005 року № 118 та від 11.06.2007 року № 471).
22. Обов'язкове введення до щорічних тарифікаційних списків осіб, які перебувають у відпустці (ст. 40; 184 КЗпП України, Інструкція про оплату праці).
23. Перелік робіт, на яких встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці (додаток № 9 до Інструкції про оплату праці).
24. Розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками на виробництві (Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 року №1232). Розслідування нещасних випадків, що сталися з учасниками освітнього процесу (наказ Міністерства освіти і науки України від 07.10.2013 №1365.) Розслідування та облік нещасних випадків невиробничого характеру (Постанова Кабінету Міністрів України від 22.03.201 №270).
25. Запровадження змін, перегляд умов праці, час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумкового обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву.
26. Інші питання передбачені чинним законодавством, Генеральною, Галузевою, регіональною та цією угодами.

Директор
Криворучко М.В.

Голова профкому
Крикун Н.М.

Додаток 5
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 з особливим характером праці, якщо працівник не менше половини тривалості робочого дня зайнятий у цих умовах.

Директор
Криворучко М.В.
підпис

Голова профкому
Крикун Н.М.
підпис

Додаток 6
до пункту 6.3.5 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
Криворучко М.В.

Голова профкому
Крикун Н.М.

Додаток 7
до пункту 6.3.11 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 забезпечення спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту (за умов фінансування місцевого бюджету)

№ п/п	Код згідно з ДК 003:2005	Професія, посада	Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Позначення захисних властивостей ЗІЗ	Строк носіння (місяці)
1	2	3	4	5	6
1	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	Черговий
			Окуляри захисні закриті		До зносу
			Респіратор газозахисний		До зносу
			Протигаз шланговий		Черговий
			Пояс запобіжний		Черговий
2	9152	Гардеробник	Халат	ЗМи	12
			Рукавички	Ми	6
3	9162	Двірник	Рукавиці	МиМп	2
			Під час чищення контейнерів та урн від сміття, промивання та дезінфікування їх додатково:		
			Фартух з нагрудником	ВнЯжБм	Черговий
			Окуляри захисні відкриті		До зносу
			На зовнішніх роботах узимку додатково:		
			Рукавиці	ТнТхпВуБм	12
4	5169	Сторож	Рукавиці	ТнТхпМи	24
5	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
6		Секретар	Нарукавники бавовняні		24
7		Лаборант	Фартух прогумований з нагрудником		черговий
			Рукавички гумові		чергові
			Окуляри захисні		до зносу

Директор
Криворучко М.В.

Голова профкому
Крикун Н.М.

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 22 серпня 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 розмірі тримісячного фонду оплати праці без урахування економії фонду оплати праці, яка також включається до фонду матеріального заохочення.

2.2. Економія фонду оплати праці утворюється за рахунок вакантних посад, що зумовлено затвердженою чисельністю працівників та відповідним фондом оплати праці і видатками на утримання закладу. Тобто економія фонду оплати праці - це різниця між затвердженим у кошторисі фондом оплати праці і фактично використаним. Зазначена економія, як правило, спрямовується на преміювання працівників 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, інші досягнення в робот застосовуються, окрім надбавок і доплат, такі заохочення:

а) оголошення подяки;

б) нагородження Почесною грамотою;

в) виплата премії;

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

д) дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

3.2. 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.

Директор М.В.Криворучко Голова профкому

Додаток 9
до пункту 6.2.11 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

Додаток 11

Спільна комісія адміністрації Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області
та
Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7
для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору

від сторони адміністрації Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області

1. Криворучко Мар'яна Володимирівна – директор школи, співголова Спільної робочої комісії від адміністрації Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 Смілянської міської ради Черкаської області;

2. Калашник Тетяна Сергіївна – заступник директора Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7 з навчально-виховної роботи.

Від сторони Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7

1. Крикун Наталія Миколаївна, голова Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7, співголова Спільної робочої комісії від профспілкової сторони;
2. Рахуба Тетяна Олександрівна, заступник голови Первинної організації Профспілки працівників Смілянської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 7, співголова Спільної робочої комісії від профспілкової сторони;

Директор М.В. Криворучко

Голова профкому Т.О. Крикун

Голова профкому _____ Н.М. Крикун

Прошито і
пронумеровано
59 (п'ятдесят
дев'ять)
сторінок

Директор _____ М.В. Кривобуцко