

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та профспілковим комітетом
Майорівської загальноосвітньої школи I-III ступенів
Біляївської міської ради Одеської області
на 2021 – 2026 роки

Затверджено
на зборах трудового колективу
протокол № 4 від 09 листопада 2021 р.

Директор
Майорівської ЗОШ I-III ст.


Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова профкому
Майорівської ЗОШ I-III ст.


Лариса КУЦЮК

МП



1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2021-2026 роки (далі – Колдоговір) між адміністрацією та профспілковим комітетом Майорівської загальноосвітньої школи I-III ступенів Біляївської міської ради Одеської області (далі – Сторони) укладено відповідно до законів України «Про колективні договори та угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Галузевої угоди, Угоди між Департаментом освіти і науки Одеської обласної державної адміністрації та комітетом Одеської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Колдоговору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин у галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників (уповноважених ними органів)

1.3. Колдоговір визначає узгоджені позиції та дії Сторін, спрямовані на їх співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу освіти (далі – заклад освіти), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників.

1.4. Положення Колдоговора діє безпосередньо та поширюється на працівників закладу освіти, які перебувають у сфері дії Сторін Колдоговору.

1.5. Гарантії, передбачені Колдоговором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективним договором, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Галузевою угодою, Угоди між Департаментом освіти і науки Одеської обласної державної адміністрації та комітетом Одеської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України, законів про освіту, інших законодавчих актів України. Колективним договором можуть встановлюватися додаткові трудові та соціальні гарантії в межах видатків, передбачених кошторисом закладу загальної середньої освіти.

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

1.7. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Генеральної, Галузевої угод, застосовуються без внесення змін до Колдоговору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Колдоговору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до Колдоговору;
- у семиденний строк Сторони розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

1.8. Будь-яка із Сторін у 5-денний термін з дня підписання Колдоговору (змін) подає його на повідомну реєстрацію.

1.9. Профком з дня підписання Колдоговору (або змін) подає його на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Колдоговору до керівника та працівників закладу освіти.

2. Термін дії Колдоговору

2.1. Колдоговір укладений на 2021 – 2026 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Колдоговору.

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

2.3. Сторони забезпечують упродовж дії Колдоговору моніторинг чинного законодавства України з визначених колдоговором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, осіб, які навчаються, ініціюють їх захист.

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників та здобувачів освіти щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Колдоговору, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

2.5. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

3. Створення умов для забезпечення стабільної діяльності закладу освіти

3.1. *Адміністрація закладу освіти:*

3.1.1. Створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.

3.1.2. Спрямуватиме діяльність на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.1.3. Вживатиме заходів щодо стабільної та ефективної роботи закладу освіти, раціонального використання бюджетних коштів, недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог.

3.1.4. У межах повноважень вживатиме заходи щодо виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників та недопущення їх зупинення та скасування

3.1.5. Сприятиме в реалізації прав щодо:

- самостійного вирішення питань навчально-виховної, методичної, економічної і фінансової діяльності;
- визначення змісту компонента освіти, що надається закладу освіти понад визначений державою обсяг;

- самостійного використання всіх видів асигнувань, затвердження структури і штатного розпису в межах встановленого фонду оплати праці.

3.1.6. Вживатиме заходи щодо спрощення процедури погодження, розгляду та затвердження кошторису доходів і видатків закладу освіти і змін до них.

3.1.7. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.

3.1.8. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст.ст.54, 57, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.1.9. Періодично заслуховуватиме на нарадах питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладі освіти.

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

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 стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

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

- безпідставного закриття закладу освіти;
- безпідставної ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладу освіти;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів у закладі освіти, передбачених положеннями ст. 14 Закону України «Про повну загальну середню освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;
- істотного збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту».
- безпідставного зменшення кількості годин у освітніх програмах закладу освіти;
- безпідставного посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
- безпідставного скорочення чисельності педагогічних працівників;
- без відповідного погодження з педагогічним працівником зміни його умов та нормування праці, зокрема включення обсягу педагогічної

роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

3.2.6. Здійснювати моніторинг та сприяти належному фінансовому забезпеченню закладу освіти.

3.2.7. Сприяти вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат (заробітної плати).

3.2.8. Попереджувати 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)».

3.2.9. Вживати заходів впливу до органів місцевого самоврядування територіальних громад з метою дотримання ними вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань.

3.2.10. Сприяти розширенню в системі освіти педагогічних династій та забезпеченню права на працю у закладах та установах освіти відповідно до здобутої кваліфікації вчителя та іншим педагогічним працівникам – близьким особам.

3.3. Профком зобов'язується:

3.3.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі освіти.

3.3.2. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Колективного договору, за умови їх вирішення в установленому законодавством порядку.

4. Зайнятість

4.1. Адміністрація закладу освіти зобов'язується:

4.1.1. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників закладу при їх вивільненні.

4.1.2. Вживати заходів для недопущення в закладі освіти масових вивільнень працюючих (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року), за винятком ліквідації закладу.

4.1.3. Не допускати безпідставного скорочення чисельності педагогічних працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації освітнього процесу у закладі освіти.

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

4.2. Сторони Колективного договору рекомендують:

4.2.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників, за винятком ліквідації закладу.

4.2.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з профкомом, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні та новостворені робочі місця в закладі освіти незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти.

4.2.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації, зокрема через власні інтернет ресурси.

4.2.5. Передбачати в колективному договорі закладу освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

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

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти в першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;
- залучати до викладацької роботи працівників інших установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;
- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, у т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, спеціалістам лише за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди вчителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.2.7. Застосовувати при оптимізації закладу освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інший заклад освіти.

4.2.8. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження (не менше відповідної кількості годин на ставку) особам передпенсійного віку.

- 4.2.9. Не допускати звільнення працівників закладу освіти при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад.
- 4.2.10. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладу освіти та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

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

5.1. Адміністрація закладу освіти зобов'язується:

- 5.1.1. Забезпечити контроль за розробкою в закладі освіти правил внутрішнього розпорядку.
- 5.1.2. Забезпечити дотримання на місцях:
- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників закладу;
 - нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.
- 5.1.3. Забезпечити контроль за:
- застосуванням у закладі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
 - наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.
- 5.1.4. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

5.2. Сторони Колективного договору домовилися що:

- 5.2.1. Періоди, впродовж яких у закладі освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу директора закладу в порядку, передбаченому колективним договором, правилами внутрішнього розпорядку та чинним законодавством України, заробітна плата в цей період здійснюється в межах кількості годин педагогічного навантаження, встановленого при тарифікації, відповідно до чинного законодавства України, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.
- 5.2.2. Залучення вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, інклюзивне навчання та педагогічних працівників до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період здійснюється в межах кількості годин педагогічного навантаження, встановленого при тарифікації до початку канікул.
- 5.2.3. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк

не більше одного місяця до роботи в оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють у канікулярний період у тій же місцевості на базі закладу освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладанні трудового договору без згоди педагогічного працівника.

5.2.4. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, що перебувають в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

5.2.5. Режим виконання організаційної, методичної, педагогічної роботи регулюється правилами внутрішнього розпорядку закладу освіти, програмами, індивідуальними планами робіт. Правилами внутрішнього розпорядку, іншими локальними актами можна регулювати виконання зазначених видів робіт як безпосередньо у закладі освіти, так і за його межами.

5.3. *Адміністрація закладу освіти зобов'язується:*

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

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

5.3.3. Регулювати режим виконання навчальної роботи розкладом навчальних занять. Визначати обсяг навчально - виховної роботи для кожного педагогічного працівника з урахуванням його кваліфікації. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження. У випадках тимчасової відсутності педагогічних працівників здійснювати їх профільну заміну уроків на умовах погодинної оплати праці.

5.3.4. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

5.3.5. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності випробування. Не допускати з ініціативи власника переукладення безстрокового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку

5.3.6. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт, професій, визначеними колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України (додаток 17).

5.3.7. Встановлювати та надавати інші види оплачуваних відпусток (донорам тощо), в тому числі голові профкому, що працює на громадських засадах, на умовах колективного договору (Додаток 12).

- 5.3.8. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладу освіти, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.
- 5.3.9. Розширювати перелік категорій працівників, яким за бажанням може надаватись щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в даному закладі на умовах колективного договору. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.
- 5.3.10. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям із відривом від виробництва.
- 5.3.11. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями та призерами обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.
- 5.3.12. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.
- 5.3.13. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатні розписи, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників разом із профкомом закладу.
- 5.3.14. Погоджувати з профкомами:
- запровадження змін, перегляд умов праці;
 - час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, графіки роботи, розклад уроків, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;
 - внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються;
 - педагогічне навантаження педагогічних працівників;
 - правила внутрішнього розпорядку;
 - графік, оплачуваних відпусток, затверджувати не пізніше 5 січня поточного року і доводити до відома працівників під особистий підпис працівника;
 - розподіл фонду матеріального заохочення: розмір премій технічно-обслуговуючого персоналу та педагогічних працівників, щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам
 - посадові інструкції працівників закладу освіти
- 5.3.15. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України

«Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.

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

5.4. Профком закладу освіти вживатиме заходів щодо:

5.4.1. Проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

5.4.2. Організації громадського контролю за дотриманням законодавства про працю в закладі освіти.

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

6. Нормування і оплата праці

6.1. Адміністрація закладу зобов'язується:

6.1.1 Вживати заходів для дотримання в закладі освіти законодавства про оплату праці.

6.1.2. Своєчасно та в повному обсязі виплачувати заробітну плату працівникам закладу освіти - не рідше двох разів на місяць у терміни, визначені колективним договором, за період відпусток – за 3 дні до початку відпустки.

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

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

- виплати 30-відсоткової надбавки з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.1.4. Визначити форми заохочення педагогічних працівників до створення електронних підручників, навчальних посібників, тренінгових комп'ютерних програм, навчальних відеофільмів, аудіозаписів та інших матеріалів для розміщення в мережі Інтернет.

6.2 Сторони Колективного договору домовились:

6.2.1. Самостійно затверджувати структуру та штатний розпис закладу освіти за умови попереднього погодження їх з профспілковим комітетом.

6.2.2. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладу освіти за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи

днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (виплата авансу до 15 числа поточного місяця, заробітної плати – до 1 числа наступного місяця).

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

6.2.4. Домагатися, щоб у закладі освіти:

- тарифні ставки (оклади), умови застосування і розміри надбавок, доплат, заохочувань відповідали постановам Кабінету Міністрів України;
- здійснювали доплату до рівня мінімальної заробітної плати тим працівникам, у яких вона менша від мінімальної;
- здійснювали запровадження, зміни, перегляд норм праці за погодженням із профкомом навчального закладу освіти.;
- повідомляли працівникам про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження;
- дотримувались чинного законодавства щодо відрахувань із заробітної плати;
- працівникові при кожній виплаті заробітної плати письмово повідомляли такі дані: загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри й підстави відрахувань, сума виплати (надавати розрахункові листки);
- педагогічне навантаження узгоджували з профкомами: попереднє – до літньої відпустки працівників; остаточне – до 10 вересня і доводити до відома працівників під особистий підпис;
- навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювали лише за письмовою згодою працівника.
- передавати уроки мистецтва, музики та співів, фізкультури, іноземної мови в початкових класах спеціалістам лише за згодою вчителя початкових класів.

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

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

6.2.7. Вживати заходів для передбачення необхідних видатків у бюджеті на відповідні роки для впровадження норм ст. 2 Закону України «Про прожитковий мінімум».

6.2.8. Опрацьовувати в межах визначених законодавством повноважень проекти законодавчих та нормативних актів щодо оплати праці

працівників освіти; направляти відповідні пропозиції до Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України.

6.2.9. Здійснювати матеріальне стимулювання переможців і призерів конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року».

6.2.10. При встановленні вчителям педагогічного навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступництва викладання предметів у класах.

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

6.2.12. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети закладів загальної середньої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів закладів загальної середньої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати кількості навчальних кабінетів закладів загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата.

6.2.13. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, надбавок за складність, напруженість, високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи на підставі колективного договору із використанням економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

6.2.14. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) (Додаток №3).

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

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

6.2.17. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні в строки, встановлені колективним договором з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням із

- профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.
- 6.2.18. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.
- 6.2.19. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.
- 6.2.20. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.
- 6.2.21. Свочасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників та здобувачів освіти відповідно до чинного законодавства у зв'язку зі змінами цін і тарифів на споживчі товари та послуги. Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені в граничних розмірах.
- 6.2.22. забезпечувати матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком "Відмінник освіти України", а також переможців і призерів конкурсів професійної майстерності.
- 6.2.23. Забезпечувати оплату праці працівників закладу освіти за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.
- 6.2.24. Встановлювати надбавку педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.03.2011р. №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» за престижність педагогічної праці в максимальному розмірі - 30 відсотків посадового окладу, з оплатою за тарифікацією
- 6.2.25. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової освітнього плану, зокрема й в іншому закладі освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з усіх предметів, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).
- 6.2.26. Забезпечувати підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.
- 6.2.27. Вживати заходів для реалізації з 1 січня 2022 року постанови КМУ від 10.07.2019р. №822 «Про оплату праці педагогічних працівників, науково-педагогічних та наукових працівників закладів та установ освіти і науки» та забезпечити її виконання в повному обсязі.
- 6.2.28. Домагатися виконання постанови КМУ від 15.11.2019 №1028 «Про виплату допомоги вчителям закладів загальної середньої освіти» щодо виплати вчителям загальноосвітніх закладів у десятикратному розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня 2020 р., які мають стаж педагогічної роботи до 10 років за рахунок коштів субвенції із державного бюджету.

6.2.29. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють у інклюзивних класах та з ВЛІ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28,29, та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджені наказом МОУ від 15.04.1993 № 102, а також надбавку за складність і напруженість у роботі до 50% посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови КМУ від 30.08.2002 №1298

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

6.2.31. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови КМУ від 30.03.2009 № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі

6.2.32. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

6.3. Профком зобов'язується:

6.3.1 Здійснювати громадський контроль за додержанням в установах та закладах освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

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

6.3.3 Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам Профспілки щодо захисту їхніх прав з питань оплати праці та представляти інтереси в комісіях по трудових спорах та судах.

6.3.4 Забезпечити інформування Головного управління Державної праці в Одеській області стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором.

6.3.5 Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в закладі освіти.

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація закладу зобов'язується:

7.1.1. Встановити контроль за виконанням керівниками закладів освіти і науки вимог Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

7.1.2. Щорічно виносити на нараду за участю представників профкому питання щодо створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження виробничого травматизму і професійної захворюваності.

7.1.3. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників закладу освіти відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах та установах.

7.1.4. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в закладі на 2021-2026 роки та забезпечити контроль за його виконанням.

7.1.5. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в закладі освіти.

7.1.6. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно періодичних медичних і психіатричних оглядів працівників закладу освіти з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

7.1.7. Забезпечити заклад освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.

7.2. Сторони Колективного договору домовились:

7.2.1. Враховувати під час розробки та укладання колективних договорів спільні рекомендації державних органів влади і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України щодо змісту розділу «Охорона праці»

7.2.2 Систематично проводити атестацію робочих місць із шкідливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективний договір.

7.2.3. Заклад освіти бере зобов'язання щодо

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, миючих та знешкодjuвальних засобів, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 22 серпня 2020 року № 50 та інших постанов;

- встановлення доплат працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці (Додаток 14);

- встановлення доплат працівникам за використання в роботі дезінфікуючих засобів (технічно-обслуговуючому персоналу), а також

тим, які зайняті прибиранням туалетів, - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу (Додаток 11);

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці (Додаток 4);

7.2.4. Передбачати в кошторисах закладу освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці», в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01 серпня 1992 року №442.

7.2.5. Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, устаткування, транспортних засобів, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.

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

7.2.7. Забезпечити проведення Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов і охорони праці в закладі відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (протокол №1/6-22 від 23.01.2013, протокол № П-18-3 від 10.12.2012).

7.2.8. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладу освіти відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

7.3. Сторони Колективного договору домовились:

7.3.1. Сприяти виділенню коштів на охорону праці з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці».

7.3.2. Забезпечити контроль:

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

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективним договором в закладі освіти, за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладу освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

7.3.3. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників закладу освіти.

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

7.3.5. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в закладі освіти та забезпечити контроль за його виконанням.

7.3.6. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладі освіти.

7.3.7. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних і психіатричних оглядів працівників закладу освіти, з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

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

7.4. Профком зобов'язується:

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

7.4.2. Організувати навчання профспілкового активу з питань охорони праці з метою підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівником закладу освіти вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

7.4.3. Забезпечити участь технічного інспектора праці обкому Профспілки в 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. Організувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

7.4.5. Сприяти здійсненню відповідних заходів у ході щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація закладу зобов'язується:

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічними та іншими працівниками закладу освіти, а також особам, які навчаються, гарантії, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення педагогічних працівників сільської місцевості до місця роботи і додому.

8.1.3. Вживати заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та пільгового кредитування для будівництва ними житла.

8.1.4. Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладу освіти.

8.1.5. З метою реалізації вимог ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» при затвердженні закладом освіти кошторису доходів та видатків, планів використання бюджетних коштів, передбачати щорічно відповідні кошти за кодом економічної класифікації 2800 відповідно до наказу Державного казначейства України, Міністерства фінансів України від 12 березня 2012 року № 333.

8.2 Сторони Колективного договору домовились:

8.2.1. Вживати заходів для збереження в наступних роках передбачених ст. 51, 57, 61 Закону України «Про освіту» гарантії щодо їх сертифікації, оплати праці та забезпечення педагогічних працівників та членів їх сімей безоплатними квартирами з опаленням і освітленням.

8.2.2. Спрямувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

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

- надавати відпустки педагогічним працівникам для санаторно-курортного лікування під час навчального року;

- забезпечити надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі одного посадового окладу та матеріальної допомоги на оздоровлення у розмірі одного посадового окладу відповідно до вимог ст. 57 Закону України «Про освіту» та Положення про надання щорічної грошової винагороди (Додаток № 2)

- забезпечити надання технічно – обслуговуючому персоналу закладу освіти матеріальної допомоги, в т. ч. на оздоровлення, в сумі одного посадового окладу на рік та виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від

30.08.2002року та Положення про преміювання технічно-обслуговуючого персоналу (Додаток № 15)

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

8.2.4. Сприяти реалізації законних прав та інтересів працівників освіти та осіб, які навчаються, у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, організації відпочинку і дозвілля; підтримувати провідні творчі колективи, спортивні команди.

8.2.5. Сприяти проведенню спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти, використовуючи спортивні споруди навчальних закладів.

8.2.6. Брати активну участь у фестивалі молодих спеціалістів «Педагогічна надія» за участі Біляївської об'єднаної організації профспілки працівників освіти і науки України.

8.2.7. Брати активну участь у освітянській спартакіаді серед працівників закладів освіти за участі Біляївської міської ДЮСШ.

8.2.8. Сприяти залученню освітянського колективу до участі у фестивалях.

8.2.9. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування роботодавцем профспілковій організації коштів на проведення культурно-масової, спортивної та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

8.2.10. Забезпечити виконання Закону України «Про освіту»:

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

8.2.11. 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 педагогічних працівників, вихователів, в тому числі груп продовженого дня, логопедів, асистента учителя, вихователя по супроводу, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

8.2.12. Вживати заходів, спрямованих на:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;
- забезпечення в регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому;
- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів та інших педагогічних працівників, зокрема з відривом від освітнього процесу, та оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження, в тому числі в режимі реального часу через Інтернет, дистанційної роботи в умовах оголошеного карантину.

8.2.13. Забезпечити створення роботодавцями та профспілковими організаціями на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачено Національною стратегією з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність - здоровий спосіб життя - здорова нація»

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

8.2.15. Відраховувати профспілковому комітету відповідно до ст. 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" кошти в розмірі не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

8.3. Профком зобов'язується:

8.3.1 Вжити заходів для активізації діяльності профкому закладу освіти з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Колдоговором.

8.3.2 Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинній профспілковій організації щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників освіти, соціального страхування; надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

9. Розвиток соціального партнерства

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

9.1.1. Сприяти:

- укладенню колективного договору;
- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проекту колективного договору щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої угод;

9.2. *Адміністрація закладу освіти :*

9.2.1. Погоджуватиме з профкомом нормативні акти, які стосуються прав та інтересів працівників та осіб, які навчаються, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2. Надаватиме профкому інформацію щодо соціально-економічного розвитку та стану фінансування закладу освіти, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, які навчаються.

9.2.3. Забезпечуватиме в закладі освіти 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.

9.2.4. Не допускати втручання у статутну діяльність профкому, передбачену чинним законодавством.

9.2.5. Вводитиме до складу атестаційної та тарифікаційної комісії закладу голову профкому.

9.2.6. Сприятиме наданню в безоплатне користування профспілковому комітету закладу освіти приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

9.2.7. Забезпечувати в закладі освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків, зокрема при зміні засновника згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових організацій або транзитні рахунки профспілкових організацій не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам освіти.

9.3. *Сторони Колективного договору домовились:*

9.3.1. Встановлювати голові профкому, що здійснює свої повноваження на громадських засадах, щорічну грошову винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав і інтересів працівників.

9.3.2. Надавати голові профкому закладу освіти, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором, 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 президії, комітету Біляївської об'єднаної організації Профспілки працівників освіти і науки України, але не менше ніж три години на тиждень.

9.3.3. Надавати голові профкому додаткову відпустку тривалістю 3 календарні дні із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця (Додаток № 12).

9.4. Профком зобов'язується:

9.4.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України з питань соціально – економічного захисту членів Профспілки.

9.4.2. Спрямувати роботу профкому на організацію контролю за своєчасним уведенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, додержанням у закладах освіти трудового законодавства.

9.4.3. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.

9.4.4. Посилити особисту відповідальність голови профкому стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

9.4.5. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору з керівником закладу освіти, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

9.4.6. Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання профкомом переговорів щодо укладення угод, колективних договорів.

9.4.7. Надавати профкому допомогу в проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- проведення переговорів щодо укладення колективного договору;
- відповідності законодавству норм колективного договору, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
- відповідальності сторін за невиконання умов колективного договору;
- вирішення через колективний договір питань, не врегульованих чинним законодавством.

9.4.8. Сприяти поширенню практики представлення виборного органу Профспілки інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів у комісіях по трудових спорах, судах.

9.4.9. Інформувати управління освіти Біляївської міської ради про факти порушення гарантій та прав діяльності організацій Профспілки в закладі освіти з метою вжиття відповідних заходів.

9.4.10. Попередньо інформувати управління освіти перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності організацій Профспілки.

10. Контроль за виконанням Колдоговору та відповідальність сторін

10.1. Контроль за виконанням Колдоговору здійснюється спільною комісією Сторін (Додаток № 1).

10.2. Сторони забезпечують контроль за виконанням положень даного Колдоговору. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід

виконання Колдоговору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

10.3. Колдоговір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються в кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



Віктор ТЕРЕЩЕНКО

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



Лариса КУЦЮК

МП

Додаток 1

до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

Спільна комісія із членів адміністрації Майорівської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Біляївської міської ради Одеської області та профспілкового комітету Майорівської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів Біляївської міської ради Одеської області для переговорів та здійснення контролю за виконанням колективного договору на 2021 – 2026 роки:

З боку адміністрації:

1. Терешенко В.О. – директор закладу освіти.
2. Куцок Л.М. – заступник директора із виховної роботи.
3. Сербіна О.М. – завгосп.

З боку профспілкового комітету:

1. Куцок Л.М. – голова профкому.
2. Єгорова Н.Г. – член профкому.
3. Пулік Н.М. – член профкому.

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.

Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.

 Лариса КУЦОК

МП

Додаток 2

до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ I-III ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ I-III ст.
на 2021 – 2026 роки

ПОЛОЖЕННЯ

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

I. Вступ.

Це Положення вводить на підставі статті 57 Закону України «Про освіту», постанов Кабінету Міністрів України від 05 червня 2000 р. № 898, від 31 січня 2001 р. № 78, від 19 серпня 2002 р. № 1222 з метою стимулювання творчої, добросовісної праці та педагогічного новаторства членів трудового колективу. Воно розповсюджується на всіх педагогічних працівників і діє протягом чинності зазначених вище законодавчих та нормативно – правових актів. У разі прийняття Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України, місцевими органами державної влади рішень про зміну умов чи системи оплати праці і матеріального стимулювання педагогічних працівників до нього можуть вноситися за погодженням з профспілковим комітетом відповідні зміни.

Персональну відповідальність за дотриманням цього Положення несе керівник закладу освіти. Контроль здійснює профспілковий комітет.

II. Умови і показники роботи для надання щорічної грошової винагороди

1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання щорічної грошової винагороди є:

- добросовісне ставлення до своїх функціональних обов'язків;
- дотримання в роботі вимог чинного законодавства, Правил внутрішнього розпорядку, інших нормативно-правових актів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

2. Педагогічні працівники отримують винагороду за такі показники в роботі:

- за ефективну роботу по здійсненню керівництва і контролю за освітнім процесом, олімпіадах, МАН, гуртків.
- за використання ефективних форм і методів навчання і виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій;
- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
- за організацію спільної роботи педагогічної і батьківської громадськості щодо покращення навчання і виховання учнів;
- за високу результативність у навчанні і вихованні молоді; активну роботу з обдарованими дітьми; підготовку призерів міських, обласних і державних предметних олімпіад, творчих і наукових конкурсів;
- за налагодження тісної співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивною школою;
- за активну громадську роботу (участь у ярмарці педагогічних ідей, у фахових конкурсах, у конкурсі «Вчитель року», робота із обдарованою молоддю і т. д.)

III. Порядок виплати винагороди

Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу освіти чи установи на оплату праці.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням таких доплат:

- за звання «вчитель-методист», «старший вчитель», «вихователь-методист»;

Грошова винагорода відповідно до цього Положення видається педагогічним працівникам на підставі наказу керівника закладу освіти з обов'язковим погодженням із профспілковим комітетом.

Конкретні розміри даної виплати встановлюються в залежності від особистого вкладу кожного працівника в підсумки діяльності установи.

Нарахування і виплата премій проводиться бухгалтерією.

Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці, допустили моральні проступки і мають дисциплінарні та адміністративні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних (посадових) обов'язків, позбавляються повністю грошової винагороди. За інші порушення вони можуть позбавлятися грошової винагороди частково. Позбавлення грошової винагороди повністю або частково проводиться тільки за той період, в якому мало місце упушення в роботі; в разі застосування дисциплінарного стягнення (догана) – протягом року, періоду дії стягнення.

Директор
Майорівської ЗОШ I-III ст.


Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова профкому
Майорівської ЗОШ I-III ст.


Лариса КУЦОК



МП

Додаток 3


до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК


посад працівників, які працюють в нічний час (з 10-ї години вечора до 06-ї години ранку), та яким встановлюється доплата за роботу в нічний час в розмірі 40 % :

- машиніст (оператор) газових котелень;
- сторож.

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.


Віктор ТЕРЕЩЕНКО

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.


Лариса КУЦЮК

МП



Додаток 4
до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК
професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці,
зайнятість працівників на роботах в яких дає право на
щорічну додаткову відпустку

№ з/п	Назва посади	Кількість днів
1.	Кухар, який працює біля плити	4

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



 Віктор ТЕРЕЩЕНКО

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



 Лариса КУЦЮК

МП

Додаток 5

до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ I-III ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ I-III ст.
на 2021 – 2026 роки

Відпустка

без збереження заробітної плати працівникам закладу

Відповідно до ст. 25 Закону України «Про відпустки» надається відпустка без збереження заробітної плати працівникові в обов'язковому порядку

- 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;
- 3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;
- 4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;
- 6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
- 7) інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;
- 8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
- 9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;
- 10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
- 11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;
- 12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;
- 13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

- 14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;
- 15) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;
- 17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.

За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.



Директор
Майорівської ЗОШ I-III ст.

Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова профкому
Майорівської ЗОШ I-III ст.

Лариса КУЦЮК

МП

Додаток 6
до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, робота яких пов'язана із забрудненням, і яким
безкоштовно видається мило 1 раз у місяць:

- | | |
|-------------------------------------|-----------|
| - лаборант хімічного кабінету | — 200 гр. |
| - прибиральниця службових приміщень | — 200 гр. |
| - двірник | — 400 гр. |



Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
Віктор ТЕРЕЩЕНКО

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
Лариса КУЦЮК

МП

Додаток 7

до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, яким безкоштовно видаються нейтралізуючі
змиваючі засоби, захисні креми у зв'язку з можливістю дії на шкіру
шкідливих речовин:

- лаборант хімічного кабінету — 20 гр.

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



Віктор ТЕРЕЩЕНКО

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



Лариса КУЦЮК

МП

Додаток 8
до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ I-III ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ I-III ст.
на 2021 – 2026 роки

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення діючого рівня охорони праці, виключення виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій у 2021 – 2026 рр.

№ з/п	Найменування заходів	Вартість робіт (грн.)		Ефективність заходів		Термін виконання	Відповідальний
		асигновано	фактично витрачено	планується	досягнуто		
1.	Перезарядка вогнегасників	1 000.0		1 000.0		щороку	управління освіти, адміністрація
2.	Придбання вогнегасників - порошкових - вуглекислотних - протипожежний щит	500.0 500.0 3000.0		500.0 500.0 3000.0		2022-2024	управління освіти, адміністрація
3.	Розробка, виготовлення та встановлення нових, більш ефективних засобів захисту й охорони праці, а саме: - установка спеціального обладнання (решіток, люків, кришок трапів, огорож) на колодязях, траншеях, ямах і т. д.; - огорожі опалювальних батарей, вікон та світильників у спортивних залах.	15 000.0		15 000.0.		2022-2024	управління освіти, адміністрація
4.	Обладнання проточно-витяжної вентиляції в приміщеннях, установка місцевої витяжної вентиляції в котельних, кабінетах хімії, інформатики, їдальні	28 000.0		28 000.0		2022-2024	управління освіти, адміністрація

5.	Обладнання засобів захисту від ураження електрострумом, устаткування заземлення; - придбання та розміщення біля електрообладнання необхідних діелектричних засобів; - проведення випробування опору заземлення й ізоляції електромережі; - проведення випробування діелектричних засобів; - проведення робіт по заміні непридатної, пошкодженої електричної проводки	25500.0		25500.0		2021-2026	управління освіти, адміністрація
6.	Обладнання кабінетів, куточків, виставок, наочних посібників, придбання плакатів, технічної документації та літератури з охорони праці	10000.0		10000.0		2021-2026	управління освіти, адміністрація
7.	Забезпечення прибиральниць службових приміщень, двірників спецодягом.	2000.0		2000.0		2021-2026	управління освіти, адміністрація
8.	Експертиза технічного стану будівель закладу освіти	54 000.0			54 000.0	до 2026 р.	управління освіти

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.

 Віктор ТЕРЕЩЕНКО



МП

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
 Лариса КУЦОК

Додаток 9
до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК

посад працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах праці, щодо
яких встановлюються доплати в розмірі - 12%:

1) кухар

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



Віктор ТЕРЕЩЕНКО

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



Лариса КУЦЮК

МП

Додаток 10
до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК

посад працівників, яким встановлюються доплати в розмірі 50 % посадового окладу за високі досягнення у праці, за складність і напруженість у роботі відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу МОНУ від 26.09.2005 N557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»:

- 1) керівник (директор) закладу та його заступники;
- 2) завгосп;
- 3) секретар-друкарка.

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.

 Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.

 Лариса КУЦЮК



МП

Додаток 11

до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК

посад працівників, які працюють з дезінфікуючими засобами, та яким
встановлюється доплата в розмірі 10%:

- прибиральниця службових приміщень та туалетів, що використовує
дезінфікуючі засоби

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



Віктор ТЕРЕЩЕНКО

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



Лариса КУЦЮК

МП

Додаток 12


до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ I-III ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ I-III ст.
на 2021 – 2026 роки

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» ст.41 «Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів» та ст. 252 Кодексу законів про працю члени виборних профспілкових органів надається вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

На час профспілкового навчання працівникам, обраних до складу виборних профспілкових органів закладу, надається додаткова відпустка тривалістю 6 календарних днів із збереженням заробітної плати.

Надавати голові профкому додаткову відпустку тривалістю 3 календарні дні із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

Директор
Майорівської ЗОШ I-III ст.

 Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова профкому
Майорівської ЗОШ I-III ст.

 Лариса КУЦЮК



МП

Додаток 13

до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

У разі отримання путівки застрахованою особою на санаторно-курортне лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року.

Якщо застрахована особа (педагогічний працівник) була в щорічній основній відпустці, то при отриманні нею путівки на санаторно-курортне лікування надається часткова позачергова основна відпустка.

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



 Віктор ТЕРЕЩЕНКО

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



 Лариса КУЦЮК

МП

Додаток 14

до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

Відповідно до постанови КМУ від 03.02.2021р. № 67 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти», з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 встановити доплату за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я медичному працівнику закладу комунальної форми власності в розмірі 20 відсотків посадового окладу.

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.



 Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.

 Лариса КУЦЮК

Додаток 15
до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
з числа технічно-обслуговуючого персоналу

1. Преміювання працівників з числа обслуговуючого персоналу запроваджене з метою стимулювання добросовісної праці, за досягнення у створенні належних умов для ефективної діяльності закладу освіти.
2. Преміювання проводиться за рахунок коштів, закладених у кошторис відповідно до положень постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.02 р. №1298, а також за рахунок економії фонду зарплати.
3. Виплата премії здійснюється в межах фонду заробітної плати, затвердженої на відповідний період, та граничним розміром не обмежується.
4. Преміювання здійснюється за наслідками роботи за щомісячно, шоквартально, щорічно у зв'язку з професійними, святковими та ювілейними датами.
5. Розмір премії визначається із врахуванням якості роботи працівника, особистого внеску у виконання планів і завдань та погоджується з профкомом.
6. Працівники преміюються за:
 - добросовісне та ініціативне ставлення до виконання посадових обов'язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
 - утримання в належному експлуатаційному порядку приміщень, господарського обладнання, інвентарю і території;
 - активну участь у створенні необхідних умов праці працівників та здобувачів освіти;
 - ефективну роботу з матеріально-технічного забезпечення процесу навчання і виховання; внесок у покращення стану дотримання правил і норм безпеки життєдіяльності; забезпечення дотримання санітарно-гігієнічного режиму роботи закладу;
 - знання та виконання вимог кваліфікаційних характеристик.
7. При преміюванні можуть бути враховані й інші показники, в т.ч. за конкретними посадами, умовами, видами робіт тощо. Порядок преміювання в таких випадках визначається окремими положеннями.

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.


Віктор ТЕРЕЩЕНКО

Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.


Лариса КУЦЮК

МП



ПОЛОЖЕННЯ **про преміювання педагогічних працівників**

1. Загальні положення

1.1. Це положення про преміювання педагогічних працівників розроблено на підставі положень КЗпП України, постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу МОНУ від 26.09.2005

№557«Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах коштів на оплату праці.

1.2. Положення про преміювання передбачає порядок матеріального стимулювання керівників закладів освіти та їх заступників, педагогічних працівників за творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю.

1.3. Дане Положення може бути доповнене чи змінене відповідно до умов колективного договору за погодженням з профспілковим комітетом

2. Порядок і умови преміювання

2.1. Начальник *управління освіти Біляївської міської ради* має право преміювати керівників закладів освіти в межах асигнувань.

2.2. Керівник закладу освіти має право преміювати педагогічних працівників в межах асигнувань.

2.3. Підставою для виплати премії педагогічним працівникам є наказ керівника закладу освіти.

2.4. Конкретні розміри даних виплат встановлюються:

- начальником *управління освіти Біляївської міської ради* для керівників закладу освіти;
- керівником закладу освіти за погодження із профспілковим комітетом педагогічним працівникам закладу.

2.5. При преміюванні має забезпечуватися зв'язок виплат з результатами праці кожного окремого працівника, а також повинні враховуватися конкретні показники діяльності в цілому.

2.6. Розмір премії кожному окремому педагогічному працівнику встановлюється залежно від особистого внеску у підсумки діяльності закладу освіти і немає обмежень.

2.7. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у відсотках на посадовий оклад, середньомісячну заробітну плату або в грошовому еквіваленті з урахуванням існуючих надбавок, доплат і підвищень, передбачених постановою КМУ №1298, наказом МОНУ від 26.09.2005 №557.

2.8. Премії можуть виплачуватись щомісячно, щоквартально, за підсумками роботи півріччя, року та до святкових, професійних свят.

2.9. Педагогічні працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової і фінансової дисципліни, техніки безпеки.

3. Показники роботи для надання премії за підсумками роботи

3.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання педагогічних працівників та керівника закладу освіти є:

- добросовісне ставлення до виконання своїх функціональних обов'язків ;
- дотримання в роботі чинного трудового законодавства, положень статуту, правил внутрішнього розпорядку, інших нормативно – правових актів, що регламентують різні сторони педагогічної діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці;
- дотримання етики і норм загальнолюдської моралі;
- виконання наказів керівника закладу освіти та розпоряджень начальника управління освіти Біляївської міської ради.

3.2. Педагогічні працівники отримують премії за такі показники в роботі:

- за якісне ведення ділової документації, систематизацію методичних матеріалів;
- за якісну підготовку аналітичних матеріалів з напрямків роботи відповідно до посадових обов'язків ;
- за результативність роботи щодо забезпечення методичного супроводу навчально-виховного процесу:
 - а) вивчення та впровадження педагогічного досвіду та інноваційних технологій;
 - б) розробка авторських програм, посібників, рекомендацій тощо;
 - в) якісна підготовка і проведення засідань шкільних методичних об'єднань, семінарів-практикумів, творчих груп тощо;
 - г) організація роботи щодо підготовки переможців та призерів: предметних олімпіад, турнірів, конкурсів – захисту науково-дослідницьких робіт, конкурсів, оглядів, змагань різних напрямків.

4. Джерела преміювання

4.1. Премія виплачується за рахунок економії фонду заробітної плати, яка утворюється протягом року. Розмір економії заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань і сумою фактичних витрат.

5. Причини повного або часткового позбавлення премії

5.1. Несвочасне або неякісне виконання виробничих завдань та своїх функціональних обов'язків.

5.2. Порушення трудової, фінансової дисципліни, відсутність ініціативи і творчого ставлення до роботи.

5.3. Невиконання вказівок керівника, відсутність результативності у виконанні поставлених завдань, низький рівень виконавчої дисципліни.

Позбавлення премії, передбаченої даним Положенням, проводиться за наказом начальника управління освіти Біляївської міської ради, керівника закладу освіти з обов'язковим зазначенням конкретних обставин, які спричинили таку санкцію. Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до педагогічного працівника не застосовуються.

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.

 Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова програму
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
 Лариса КУЦІОК

Додаток 17
до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.
на 2021 – 2026 роки

ПЕРЕЛІК

посад працівників з ненормованим робочим днем,
яким надається щорічна оплачувана додаткова відпустка

№ з/п	Назва посади	Кількість днів
1.	Керівник закладу та його заступники	3
2.	Медична сестра	7
3.	Завідувач господарством	7
4.	Завідувач бібліотекою	7
5.	Бібліотекар	7
6.	Секретар-друкарка	7
7.	Кухар	7

Директор
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.

 Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова профкому
Майорівської ЗОШ І-ІІІ ст.

 Лариса КУЦЮК



Додаток 18
до колективного договору між
адміністрацією Майорівської ЗОШ I-III ст.
та профкомом Майорівської ЗОШ I-III ст.
на 2021 – 2026 роки

Соціальна відпустка

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка всиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у т.ч. й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73. Кодексу законів про працю України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Директор
Майорівської ЗОШ I-III ст.

 Віктор ТЕРЕЩЕНКО



Голова профкому
Майорівської ЗОШ I-III ст.

 Лариса КУЦЮК



ВИТЯГ

із протоколу № 4 зборів трудового колективу
Майорівської загальноосвітньої школи I-III ступенів
Біляївської міської ради Одеської області

від 09 листопада 2021 року

Присутні члени трудового колективу

Порядок денний

1. Про затвердження колективного договору на 2021 – 2026 роки

Слухали голову профкому Майорівської ЗОШ I-III ступенів Кушок Л.М., яка сказала, що після проведення переговорів між адміністрацією та профкомом Майорівської ЗОШ I-III ст. та після внесених змін та пропозицій членами колективу до основних положень колективного договору пропоную колективний договір прийняти в цілому, так як він регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між адміністрацією та працівниками нашого закладу освіти.

Вирішили прийняти в цілому колективний договір між адміністрацією та профкомом Майорівської ЗОШ I-III ступенів та здійснити реєстрацію даного договору.

Голосували за – « 80 »

проти – « 0 »

утримались – « 0 »

Збори вела
голова профкому
Майорівської ЗОШ I-III ст.



Лариса КУЦЮК