

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та профкомом  
Комунального закладу  
«Новоукраїнський ліцей  
Роздільнянської міської ради Одеської області»  
на 2023/2028 роки

затверджено на зборах  
трудового колективу  
протокол №4 від 28.02.2023р.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею  
\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК

МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею  
\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

## **1. Загальні положення**

1.1. Колективний договір на 2023/2028 роки (далі – Колдоговір) між адміністрацією та профкомом Комунального закладу «Новоукраїнський ліцей Роздільнянської 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 Новоукраїнського ліцею.

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 2023/2028 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.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 Колдоговору, 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 закладів загальної середньої освіти, груп у закладах дошкільної і позашкільної освіти, передбачених положеннями ст. 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», ст.14 Закону України «Про дошкільну освіту» та ст.18 Закону України «Про позашкільну 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 особа

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 Колдоговору, 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 Колдоговору домовились:

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.

4.2.8. 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.

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

4.2.10. Не допускати звільнення працівників закладу освіти при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад.

4.2.11. 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.

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

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

5.1.7. 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.

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

5.1.9. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності випробування.

5.1.10. 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 5 ).

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

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

5.1.13. 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.

5.1.14. 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.

5.1.15. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями та призерами обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.1.16. 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.

5.1.17. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатні розписи, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників разом із профкомом закладу.

5.1.18. Погоджувати з профкома:

- 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 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.

5.1.19. 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.

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»

## 5.2. 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.

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 оздоровчій таборі 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. Профком закладу освіти вживатиме заходів щодо:

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

5.3.2. Організації громадського контролю за додержанням законодавства про працю в закладі освіти.

5.3.3. 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 Колдоговору 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 Колдоговору 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 відрхувань із заробітної плати;



- працівникові при кожній виплаті заробітної плати письмово повідомляти 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.

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, 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 яких 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)

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.

Виплачувати працівникам закладу заробітну плату у грошовому вираженні двічі на місяць: аванс – 15 числа, остаточний розрахунок – 30 числа поточного місяця.

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. Своєчасно 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 2024 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 ВІЛ-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 30.09.2009 № 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 Держпраці 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. Забезпечити виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до 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 життя 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 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 Колдоговору 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, мийних та знешкоджувальних 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 06 вересня 2021 року № 10 та інших постанов;

- встановлення доплат працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці;

- 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;

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці;

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 1 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 Колдоговору 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.

7.4. 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 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, гарантій, 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 Колдоговору домовились:

8.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 51,57,61 Закону України „Про освіту” прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації, оплати праці та

забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу 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 гарантій 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;
- 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 30.08.2002 року та Положення про преміювання технічно – обслуговуючого персоналу.

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. Сприяти залученню освітянського колективу до участі у фестивалях.

8.2.7. 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.

8.2.8. 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.

8.2.9. 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 педагогічних працівників, вихователів, 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.

8.2.10. Вживати заходів, спрямованих на:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедagogічним, та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати;

- забезпечення 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.

8.2.11. Надавати працівникам закладів та установ освіти, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сім'ї або близьких родичів матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробітної плати.

8.2.12. Встановити доплату медичним працівникам закладу освіти в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 610 року «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

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».

8.3. 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.

## **10. Сприяння роботі профкому з питань соціально – економічного захисту педагогічних працівників, підвищення їх діяльності**

### 10.1.Адміністрація закладу освіти:

10.1.1. 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.

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

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

10.1.4. 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.

10.1.5. 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.

### 10.2. Сторони Колдоговору домовились:

10.2.1. 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.

10.2.2. 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 Роздільнянської об'єднаної організації Профспілки працівників освіти і науки України, але не менше ніж три години на тиждень.

### 10.3. Профком зобов'язується:

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

10.3.2. 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.

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

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

10.3.5. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висування 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.

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

10.3.7. 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.

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

10.3.10. Інформувати відділ освіти про факти порушення гарантій та прав діяльності організацій Профспілки в закладі освіти з метою вжиття відповідних заходів.

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

## **11. Контроль за виконанням Колдоговору та відповідальність сторін**

11.1. Контроль за виконанням Колдоговору здійснюється спільною комісією Сторін.

11.2. 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.

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

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

МП

Додаток № 1  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

Спільна комісія

адміністрації та профспілкового комітету Комунального закладу «Новоукраїнський ліцей Роздільнянської міської ради Одеської області» для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом Комунального закладу «Новоукраїнський ліцей Роздільнянської міської ради Одеської області» на 2023– 2028 роки

**З боку адміністрації Новоукраїнського ліцею :**

1. Кандюк Оксана Миколаївна - директор Новоукраїнського ліцею, спеціаліст вищої категорії , старший вчитель

**З боку комітету профспілки Новоукраїнського ліцею :**

1. Шидловська Світлана - голова профспілкового комітету Новоукраїнського ліцею, Олександрівна спеціаліст вищої категорії

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 2  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників освіти за сумлінну працю,**  
**зразкове виконання службових обов'язків**

**1. Вступ**

Це положення вводиться на підставі пунктів 3 та 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 року № 102 з метою стимулювання творчої добросовісної праці та педагогічного новаторства членів трудового колективу установи.

Право на отримання премії за високий професіоналізм, значний особистий внесок у розвиток освітянської галузі з нагоди ювілеїв, державних свят (День працівників освіти, Новий рік, Різдво Христове, Міжнародний жіночий день, День праці, Великдень, День перемоги, Трійця, День Конституції України, День незалежності України, День захисників України) мають всі категорії педагогічних працівників.

Розмір премії працівнику визначається за поданням безпосереднього керівника виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням кваліфікаційної категорії, розряду та відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи за погодженням з профспілковим комітетом.

Воно розповсюджується на всіх працівників і діє протягом часу, на який укладено колективний договір. У разі прийняття Верховною Радою України, Урядом, Міністерством освіти чи місцевими органами державної влади про зміну умов документів чи систему оплати праці і матеріального стимулювання працівників освіти, до нього можуть вноситися, за погодженням з профспілковим комітетом, відповідні зміни. Персональну відповідальність за дотриманням цього Положення несе керівник установи. Контроль здійснюється профспілковим комітетом.

**2. Умови і показники роботи для преміювання працівників**

1.) Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників є:

а) дотримання в роботі виконання чинного трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку і інших нормативних документів, що регламентує різні сторони їх трудової діяльності.

б) відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки та охорони праці.

2.) Працівники установи преміюються за такі показники в роботі:

а) керівники, заступники керівників установи

- за досягнення високої результативності в роботі та добросовісне виконання покладених на них обов'язків;
- за раціональну і ефективну організацію освітнього процесу;
- за ефективну організацію методичної роботи, участь у роботі методоб'єднань;
- за налагодження тісної співпраці з батьківським комітетом, громадськістю;
- за покращення матеріально-технічної бази установи, створення належних і безпечних умов праці;
- за ефективну роботу по здійсненню керівництва і контролю за освітнім процесом;
- за довгорічну педагогічну працю та у зв'язку з ювілейними датами.

б) вчителі і вихователі(не більше одного посадового окладу):

- за проведення освітніх занять на високому професійному рівні;
- за використання нових навчальних форм і методів навчання, педагогічного новаторства;
- за створення належних матеріально-технічних умов для навчання і виховання учнів;
- за результативну роботу з розвитку творчих здібностей і нахилів учнів;
- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями;
- за зразкову роботу по охороні життя і здоров'я дітей;
- за велику педагогічну працю та у зв'язку з ювілейними датами;

в) водій ( не більше одного посадового окладу):

- за дотримання безпечного руху при перевезенні школярів;
- за виконання Правил дорожнього руху.

г) технічний персонал

- за добросовісне виконання посадових обов'язків.

### **3. Порядок преміювання**

На преміювання працівників установ виділяються відповідні кошти, передбачені на це у кошторисі установи (згідно пункту № 3 Інструкції про порядок обчислення заробітної платні працівникам освіти). Конкретні розміри преміального фонду після закінчення року доводяться до відома трудового колективу. Премії відповідно до цього Положення призначаються власником або уповноваженим органом з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом. Преміювання працівників установ здійснюється як за виконання передбачених пунктів № 2 розділу 11 показників цього Положення, так і за досягнуті високі результати з окремих важливих питань роботи.

Кошти для преміювання працівників закладу встановлюються в межах асигнувань, виділених на поточний рік по кошторису видатків за рахунок економії по заробітній платі.

Премії не нараховуються за період, який не відноситься до фактично відпрацьованого часу (перебування на курсах, навчальних зборах, у відпустках, передбачених чинним законодавством, за період тимчасової непрацездатності в зв'язку з хворобою, тощо).

Конкретні розміри премії визначаються відповідно до особистого внеску працівником і загальних результатів роботи установи.

### **4.Порядок зниження розміру премії**

4.1.Розмір премії зменшується за:

- неналежне виконання посадових обов'язків;

- порушення строків виконання завдань, листів, звернень громадян;
- порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної етики та інші порушення;
- наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей.

4.2. Працівники, які отримали догану, перевищили свої повноваження, здійснили прогул, перебували на роботі у нетверезому стані, неодноразово спізнилися на роботу без поважних причин або скоїли інший вчинок, який порочить ім'я педагогічного працівника позбавляються премії повністю.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 3  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**ПЕРЕЛІК**  
**посад працівників, які мають право на додаткову, соціальну відпустку**

№ з/п	Найменування посад	Основна відпустка	Додаткова відпустка		За ненормований робочий день	Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей
			За роботу із шкідливим і важкими умовами праці	За особливий характер роботи		
1.	Директор	56			3	
2.	Заступник директора з навчально-виховної, виховної роботи	56			3	
3.	Завідувач господарства	24			7	
4.	Секретар	24			7	
5.	Практичний психолог	56			3	
6.	Бібліотекар	24			7	
7.	Прибиральник службових приміщень (туалету)	24		4		
8.	Жінки, що мають 2-х дітей до 15 років	56 (24)				10 (17)
9.	Жінка, що має дитину-інваліда	56 (24)				10 (17)
10.	Жінка, що всиновила дитину	56 (24)				10 (17)

11.	Особа, яка виховує сама дитину	56 (24)				10 (17)
12.	Медична сестра	24			7	
13.	Помічник вихователя	24			7	
14.	Кухар	24	4		7	
15.	Інженер- електронік	24			7	
16.	Кочегар	24	4		7	

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 4  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**Порядок**  
встановлення доплат та надбавок працівникам при оплаті праці згідно Постанови КМУ від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (зі змінами):

**1. Надбавки працівникам:**

- а) у розмірі 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки);
- за високі досягнення у праці;
  - за виконання особливо важливої роботи ( на строк її виконання);
  - за складність, напруженість у роботі.

**2. Доплати працівникам:**

- а) у розмірі 50% від посадового окладу (тарифної ставки):
- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
  - за суміщення професій (посад);
  - за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам;  
за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, у розмірі 10% посадового окладу;  
водіям автотранспортних засобів надбавки за класність: водіям II класу – 10%, водіям I класу – 25 % установленої тарифної ставки за відпрацьований час;  
доплата за роботу в нічний час – у розмірі 40 % тарифної ставки за відпрацьований час;  
доплати за ненормований робочий день – у розмірі 25% тарифної ставки за відпрацьований час.

б) надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання (підпункт «б» 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ « 1970 ( 1970-2002-п) від 25.12.2002).

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА



Додаток № 5  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

## ПЕРЕЛІК

**посад працівників з ненормованим робочим днем системи**

**Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова відпустка**

- Директор, заступники директора;
- Практичний психолог;
- Помічники вихователів, кухар, бібліотекар ;
- Інженер – електронік;
- Секретар;
- Медсестра.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 6  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**ПЕРЕЛІК**  
**професій і посад працівників робота яких пов'язана із**  
**забрудненням і яким безкоштовно видається**  
**мило та нейтралізуючі засоби, захисні креми,**  
**у зв'язку з можливістю дії на шкіру шкідливих речовин**

№ з/п	Назва професій, посад	Найменування захисних засобів	Кількість мила на місяць
1.	Прибиральниця службових приміщень	Захисний крем (20 г) на зміну	400 г
2.	Підсобний робітник		200 г
3.	Двірник		200 г
4.	Всім працівникам		При умивальнику повинно бути мило

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 7  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**ПЕРЕЛІК**  
**професій та посад працівників, яким видається**  
**безкоштовно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту**

№ з/п	Найменування професій і посад	Найменування спецодягу, спецвзуття та запобіжних пристроїв	Термін експлуатації (місяців)
1.	Прибиральник службових приміщень	- халат - рукавиці	12 2
2.	Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будівель	- халат	12
3.	Кухар	- халат - фартух,	6 12
4.	Вчитель хімії	- халат, - фартух, - рукавиці	12 12 2
5.	Вчитель фізики	- халат, - фартух, - рукавиці	12 12 2

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 8  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**Перелік**

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

- |                        |        |
|------------------------|--------|
| - кухарю               | - 12%  |
| - підсобний робітник   | - 12%  |
| - кочегар              | - 12 % |
| - інженер – електронік | - 12 % |

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 9  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

### Перелік

посад працівників, які працюють в нічний час ( з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку ) та яким встановлюється доплата **за роботу в нічний час в розмірі 40 % :**

- **сторож ;**
- **кочегар.**

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 10  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 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 (педагогічні працівники) була в щорічній основній відпустці, то при отриманні нею путівки на санаторно – курортне лікування надається часткова позачергова основна відпустка.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 11  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 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»:

- директор;
- заступники директора;
- водій;
- завідувач господарства;
- секретар.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 12  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 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 закладів освіти, установи, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних дні із збереженням заробітної плати.

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

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА



Додаток № 13  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

### СОЦІАЛЬНА ВІДПУСТКА

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про відпустки» одному з батьків, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину –інваліда, або які 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.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 14  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 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 до відміни карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я медичним працівникам закладів освіти комунальної форми власності в **розмірі 20 відсотків** посадового окладу.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК

МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 15  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 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 навчального закладу.
2. Кошти для преміювання працівників закладу встановлюються в межах асигнувань, виділених на поточний рік по кошторису видатків за рахунок економії по заробітній платі.
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, щоквартально, 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 дітей;
  - 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. **Порядок зниження розміру премії**

7.1. Розмір премії зменшується за:

- неналежне виконання посадових обов'язків;
- порушення строків виконання завдань, листів, звернень громадян;
- порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної етики та інші порушення;
- наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей.

7.2. Працівники, які отримали догану, перевищили свої повноваження, здійснили прогул, перебували на роботі у нетверезому стані, неодноразово спізнилися на роботу без поважних причин або скоїли інший вчинок, позбавляються премії повністю.

8. 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.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею  
\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею  
\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

МП

Додаток № 16  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**Тривалість щорічної основної відпустки  
керівних працівників навчальних закладів та установ освіти, навчальних  
(педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних працівників  
згідно Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю  
до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти,  
навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним,  
науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого  
Постановою Кабінету Міністрів України  
від 14.04.1997 р. №346**

Посада	Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів
Середні навчальні заклади	
Директор	56
Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної), навчально-виробничої роботи	56
Вихователь	56
Вчителі (всіх спеціальностей)	56
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи в середніх навчальних закладах	56
Педагог-організатор	56
Практичний психолог	56
Соціальний педагог	56

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 17  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**ПЕРЕЛІК**  
**професій і посад працівників , яким надається додаткова оплата в розмірі 10**  
**%**  
**за роботу у важких, шкідливих умовах праці**

№	Професії	Доплата в %
1	Прибиральник службових приміщень	10 %
2	Двірник	10%

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 18  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

### ПЕРЕЛІК

**професій і посад працівників , які зайняті на роботі з підвищеною небезпекою**

№	Професії
1	Прибиральниця службових приміщень, двірник
2	Кухар
3	Підсобний робітник їдальні
4	Вчитель хімії
5	Вчитель фізики
6	Вчитель обслуговуючої праці
7	Вчитель інформатики
8	Охоронець, сторож

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 19  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**П Е Р Е Л І К**  
**питань соціально-економічного і трудового характеру , що погоджуються**  
**керівниками закладів освіти з відповідними комітетами профспілки**

№з/п	Питання і документи	Підстава
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	ст. 142 КЗпП України
2.	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
3.	Залучення педагогічних працівників до чергування в закладі	п.24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
4.	Графіки робочого дня і змінності структурним підрозділам і окремим групам працівників	п.21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
5.	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	ст.71 КЗпП України, п.23 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
6.	Графіки відпусток	ст.79 КЗпП України, п.27 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку
7.	Склад атестаційної комісії	п.2.7. Типового Положення про атестацію педагогічних працівників
8.	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації), п.п.2-5,7 ст.40 КЗпП України, п.п.2,3 ст.41 КЗпП України тобто при : п.1 ст.40 – зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації установи, організації, скороченні чисельності або штату працівників; п.2 ст.40 – невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації	ст.43 КЗпП України



	<p>або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи ;</p> <p>п.3 ст.40- систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення ;</p> <p>п.4 ст.40 – прогули (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин ;</p> <p>п.5 ст.40 – нез'явленні на роботу більше 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлено триваліший термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;</p> <p>п.7 ст.40 – появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;</p> <p>п.2 ст.41 –винних діях працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;</p> <p>п.3 ст.41- вчиненні працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи</p>	
9.	<p>Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу членів виборних профспілкових органів</p>	ст.252 КЗпП України
10.	<p>Заходи щодо охорони праці, нормативні акти про охорону праці (Положення про комісію з питань охорони праці закладу освіти тощо)</p>	ст. 161 КЗпП України, ст.1.4. Порядку опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві, затвердженого наказом Державного комітету України по нагляду

		з охорони праці від 21.12.1993 р. №132, п. 1.10, Додаток 5 Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затвердженого наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 29.01.1998р. № 9
11.	Посадові інструкції для всіх категорій працівників закладу	п.5.3.24 Галузевої угоди, п.5.1.13 Регіональної угоди
12.	Тарифікаційні списки	п.4 (додатки 1, 2, 3) Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
13.	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, обслуговуючого та навчально-допоміжного персоналу (крім помічників-вихователів), які за характером роботи безпосередньо спілкуються з учнями і мають право на підвищення посадових окладів на 15-25 відсотків	п.31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
14.	Доплати за суміщення професій (посад) , розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт, за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників без обмеження розмірів цих доплат та переліків суміщуваних професій (посад)	п. 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
15.	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам закладів освіти	п.53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
16.	Перелік робіт, на які встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці , атестація робочих місць за умовами праці, розміри доплат за видами робіт	додаток № 9 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
17.	Перенесення щорічної відпустки, в тому числі за ініціативою власника або уповноваженого ним органу	ст.11 Закону України «Про відпустки»

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 20  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею

№ з/п	Категорія працівників	Тривалість, календарних днів	Підстава надання відпустки
1	Інвалідам I та II груп	30	ч.7 ст.6 Закону України «Про відпустки»
2	Інваліди III групи	26	ч.7 ст.6 Закону України «Про відпустки»
4	Тимчасові, а також сезонні працівники за Списком сезонних робіт і сезонних галузей, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. №278	Пропорційно відпрацьованому часу	ч.9 ст.6 Закону України «Про відпустки»

на 2023 / 2028 роки

**Тривалість щорічної основної відпустки  
для окремих категорій працівників згідно чинного законодавства**

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 21  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про виплату працівникам бібліотеки надбавки**  
**за особливі умови роботи**

1. Підставою для виплати надбавки працівникам бібліотеки, яка є структурним підрозділом навчального закладу, за особливі умови роботи (далі-надбавка) є постанова Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» із змінами, внесеними від 25.03.2014 року і дане Положення.

2. Надбавка встановлюється працівникам бібліотеки, які обіймають посаду, зазначену в додатку до Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 р. № 84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек». Надбавка встановлюється на підставі наказу керівника закладу.

3. Надбавка встановлюється як працівникам бібліотек, для яких робота в установі є основною, так і тим, які працюють за сумісництвом. Також право на надбавку мають працівники, які працюють на неповну ставку.

Надбавка не встановлюється працівникам бібліотеки, які виконують обов'язки на умовах суміщення посад.

4. Надбавка встановлюється в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці на підставі рішення керівника закладу за погодженням з профспілковим комітетом закладу.

Працівникам бібліотеки, які працюють за сумісництвом, а також тим, які працюють на неповну ставку, надбавка встановлюється в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці (пропорційно відпрацьованому часу).

5. Надбавка є обов'язковою виплатою та виплачується щомісячно незалежно від виплати інших надбавок і доплат.

6. Надбавка включається до фонду оплати праці і згідно із законодавством України ураховується під час визначення бази (об'єкта) для обкладення ПДФО, для нарахування страхових внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, в тому числі і Пенсійного фонду.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 22  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

### Види

надбавок та доплат, які встановлюються згідно Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 року № 102 із змінами, внесеними наказами Міністерства освіти і науки України

Доплати і надбавки	Розміри
суміщення професій (посад )	до 50 %
розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	до 50 %
виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення з основної роботи	до 50 %
робота у нічний час	40 %
високі досягнення у праці	до 50 %
виконання особливо важкої роботи на певний термін	до 50 %
класне керівництво	1-4 класів – 20%; 5-11 класів – 25 %
за перевірку навчальних робіт	«іноземна мова» - 10% «початкова школа» - 15% «мова та література» - 20% «математика» - 15%
завідування кабінетом	10%
звання	«Заслужений вчитель» - 20% «Заслужений тренер» - 20% «Майстер спорту» - 10% «Практичний психолог-методист»-10% «Керівник гуртка-методист»-10% Педагог-організатор-методист -10% «Вчитель-методист» - 15% «Старший вчитель» - 10% «Кандидат наук» - 15% «Доктор наук» - 25% «Народний вчитель» - 40 %

шкідливі умови праці	до 12% (за результатами атестації робочих місць за умовами праці)
робота з дезінфікуючими засобами	10%
ведення діловодства (за відсутності у штатному розписі посади секретаря (секретаря-друкарки))	10%
керівникам шкіл та їх заступникам з НВР, в обов'язки яких входить керівництво групами подовженого дня, (за наявності в закладі не менше 2 груп)	5%
за проведення позакласної роботи з фізичного виховання при кількості класів в школі	від 10 до 19 класів – 10%
за завідування спортивним залом	10%
педагогічним працівникам за вислугу років	понад 3 роки – 10% понад 10 років – 20% понад 20 років – 30 %
завідувачу бібліотекою, бібліотекарю за особливі умови роботи згідно постанови Кабінету Міністрів України «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» від 30.09.2009 р. № 1073	в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці (пропорційно відпрацьованому часу)
педагогічним працівникам за престижність педагогічної праці	в граничному розмірі 20% посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням підвищень посадового окладу
НУШ, згідно постанові Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно – технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування»	не менше – 20 %

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА  
МП

Додаток № 23  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**Порядок  
встановлення надбавок за вислугу років педагогічним працівникам**

Згідно ч. 4 ст. 61 Закону України „Про освіту” педагогічним і науково-педагогічним працівникам встановлюються щомісячні надбавки за вислугу років у розмірах:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків
Понад 3 роки	10
Понад 10 років	20
Понад 20 років	30

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА  
МП

Додаток № 24  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**Перелік  
випадків отримання грошової компенсації,  
передбачених ст. 24 Закону України «Про відпустки»  
та ст. 83 КЗпП України**

1. При звільненні працівника
2. За бажанням працівника компенсують частину відпустки, але за умови забезпечення його роботою у відповідний період.  
При цьому тривалість наданої працівнику щорічної та додаткової відпусток не повинні бути менше 24 календарних днів.
3. При переведенні працівника на роботу на інше підприємство.
4. У випадку смерті працівника (її виплачують спадкоємцям).

**Примітка :** Не підлягають компенсації невикористані додаткові відпустки в зв'язку з навчанням, творчі відпустки.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА  
МП



Додаток № 25  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**Перелік  
категорій працівників, які мають право на одержання соціальної відпустки,  
тривалість соціальних відпусток**

№ з/п	Категорії осіб, що мають право на соціальну відпустку	Тривалість відпустки, календарних днів	Особливості	Підстава
<b>Декретна відпустка</b>				
1	Жінкам (на підставі лікарняного листка по вагітності та пологах):		Надають у повному обсязі незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.	ст.17 Закону України «Про відпустки», п.10 ч.1 ст.30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», ст.ст.38,39 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне
а)	До пологів: - у загальному випадку; - жінкам, постраждалим від Чорнобильської катастрофи	70 днів 90 днів	Оплачують за середнім заробітком незалежно від страхового стажу	
б)	Після пологів: - при народженні однієї дитини; - у разі ускладнень при пологах або при народженні двох і більше дітей; - жінкам, постраждалим від Чорнобильської катастрофи	56 днів 70 днів 90 днів		

				страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами, зумовленими похованням»
2	Одному з усиновлювачів ( при всиновленні новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку)		Відпустки надаються із дня всиновлення	ст.17 Закону України «Про відпустки», ст.38 Закону України «Про загальнооб'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами, зумовленими похованням»
а)	Однієї дитини	56 днів		
б)	Двох і більше дітей	70 днів		
в)	Особам, віднесеним до 1-4 категорій, що постраждалим від Чорнобильської катастрофи	90 днів		
<b>Відпустка по догляду за дитиною</b>				
3	Матері, батьку, бабусі, дідусю або іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, усиновителю або опікуну дитини	До досягнення дитиною 3 років	Надають після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Зазначені особи можуть у період відпустки працювати на умовах неповного робочого часу або вдома	ст.18 Закону України «Про відпустки»

4	Працівнику по догляду за дитиною старше 3 років	Може надаватись на розсуд підприємств а	Відпустка може бути частково оплачуваною за рахунок підприємства або без збереження заробітної плати	ст.18 Закону України «Про відпустки»
<b>Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини</b>				
5	Особі, яка всиновила дитину із числв дітей-сиріт чи дітей, позбавлених батьківського піклування, віком старше трьох років (якщо всиновлювачами є подружжя – одному з них на їх розсуд)	56 днів, а при всиновленні двох і більше дітей – 70 днів	1) оплачує відпустку роботодавець; 2) надають на підставі рішення при всиновленні дитини; 3) надають без урахування святкових і неробочих днів	ст.18 -1 Закону України «Про відпустки»
<b>Додаткова щорічна соціальна відпустка</b>				
6	Одному з батьків, які мають двох і більше дітей віком до 15 років	10 днів	За наявності кількох із перелічених підстав для додаткової відпустки, надають відпустку загальною тривалістю не більше 17 календарних днів	ст.19 Закону України «Про відпустки», Закон України від 22.10.04 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України стосовно відпусток», ст..1 Закону України «Про охорону дитинства» ст. 182-1, ст. 186-1 КЗпП України
7	Одному з батьків, у яких є дитина – інвалід			
8	Одному з батьків, які всиновили дитину			
9	Одинокій матері або одинокому батькові, які виховують дитину віком до 18 років			
10	Опікуну або піклувальнику			
11	Батькові, який виховує дитину без матері (у тому числі у разі її тривалого перебування у лікувальному закладі)			
12	Вдові, яка виховує дитину віком до 18 років			
13	Жінці, яка виховує дитину віком до 18 років, без батька (розлучена)			
14	Одному з прийомних батьків			

**Примітка:** Відпустка для працівників, які мають дітей, є соціальною відпусткою і надається в будь-який час календарного року, незалежно від відпрацьованого часу та часу народження дитини, до чи після. Але право на неї має лише жінка, яка працює. Тому реалізувати своє

право на використання цієї відпустки вона може за умови, якщо на день початку відпустки має стаж роботи в рахунок року, за який просить надати їй відпустку, тривалістю хоча б один день. (Лист Міністерства соціальної політики України від 24.03.2015 р. № 4053/0/14-15/18, лист Мінпраці від 20.10.09р. № 292/13/116-09).

Працівник не втрачає права піти у соціальну відпустку, не використану протягом календарного року. Законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку (лист Мінпраці від 19.02.2010 р. «Про соціальну додаткову відпустку»). Тож така відпустка накопичується, допоки не буде використана (навіть якщо на дату її використання працівник втратить право на неї) або поки працівник не звільниться, отримавши грошову компенсацію за неї.

Додаткова соціальна відпустка на дитину надається понад щорічні відпустки, установлені ст.ст. 6,7,8 Закону України «Про відпуски» (щорічна основна відпустка, щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці, щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день), а також понад щорічні відпустки, установлені іншими законами та нормативно-правовими актами. Це передбачено ч.7 ст.20 Закону України «Про відпуски». Отже, така відпустка може надаватися понад максимальну тривалість щорічних основної та додаткових відпусток.

Для отримання додаткової соціальної відпустки:

- жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, має подати: копію свідоцтва про народження дитини і довідку органів запису актів громадянського стану про підстави внесення до книги записів народжень відомостей про батька дитини;
- жінка, яка є вдовою, - копію свідоцтва про народження дитини та копію свідоцтва про укладення шлюбу та свідоцтва про смерть чоловіка;
- розлучена жінка, яка дійсно виховує сама дитину (без батька),- копію свідоцтва про народження дитини, копію свідоцтва про розірвання шлюбу (або копію рішення суду про розірвання шлюбу, якщо рішення винесене після 27.07.2010 року) та документ, який підтверджував би те, що батько не бере участі у вихованні дитини (наприклад, довідка з ЖЕКу про реєстрацію особи за місцем проживання; ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів; рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав; рішення органів опіки та піклування або суду про відсутність участі батька у вихованні дитини; акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспілковою організацією, або будь-якою іншою комісією, створеною в організації; або акт дослідження комітетом самоорганізації населення, в якому зі слів сусідів (за наявності їх підписів у акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини; довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з учителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо);
- жінка, яка вдруге вийшла заміж, але її дитина від першого шлюбу новим чоловіком не всиновлена, - копію свідоцтва про народження дитини, документ, який би підтверджував те, що батько дитини не бере участі у її вихованні, та довідку органу реєстрації цивільного стану про те, що дитина новим чоловіком не всиновлена.

Зазначені умови та порядок надання додаткової соціальної відпустки застосовується і до батька, який виховує дитину без матері (одинокий батько), яким слід вважати чоловіка, який не перебуває у шлюбі, і у свідоцтві про народження дитини записаний як батько, вдівця, розлученого чоловіка, що виховує дитину без матері.

Право на соціальну відпустку для прийомних батьків з'явилося лише із 2010 року.

Соціальна відпустка тривалістю 10 календарних днів надається, починаючи із 2010 року. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Протягом 2003–2009 років зазначену відпустку надавали тривалістю 7 і 14 календарних днів відповідно. З 1997 року по 2003 рік її тривалість

становила 5 календарних днів незалежно від кількості підстав. Отже, слід урахувати зазначений порядок змін при наданні відпусток за попередні роки чи виплати грошової компенсації в разі звільнення. Адже тривалість відпустки за минулі роки визначають виходячи з норм, які діяли в той період.

За наявності відповідних підстав і підтвердних документів відпустку на дітей можна взяти в перший рік роботи ще до відпрацювання шести місяців. Але якщо працівник протягом поточного року вже скористався відпусткою за попереднім місцем роботи (отримав за неї компенсацію), новий роботодавець у цьому році відпустку не надає.

Оскільки додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, віднесена до виду соціальних відпусток, то поділу на частини вона не підлягає. Проте працівниця, яка має право на соціальну відпустку за двома підставами, може використати таку відпустку, наприклад, спочатку за однією підставою - тривалістю 10 календарних днів, а через деякий час за іншою підставою - тривалістю 7 календарних днів.

Окремими підставами можна вважати:

- жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років;
- жінка, яка має дитину - інваліда;
- жінка, яка всиновила дитину;
- одинока мати;
- батько, який виховує дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особа, яка взяла дитину під опіку.

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 26  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

**Тривалість відпусток без збереження заробітної плати  
у випадку їх обов'язкового надання за наявності особистої заяви працівника  
відповідно ст. 25 Закону України «Про відпустки»**

№ з/п	Категорії осіб, що мають право на надання відпустки без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку	Тривалість відпустки
1	Матері, або батьку, який виховує дітей без матері (у тому числі й при тривалому її перебуванні в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину – інваліда	до 14 календарних днів щорічно
2	Чоловік, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці	до 14 календарних днів
3	Мати або батько дитини, баба, дід чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, один із прийомних батьків	Тривалість, визначена в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6 річного віку; якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) – не більш як до досягнення дитиною 16-річного віку
4	Ветерани війни особи, на яких поширюється Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», перелічені в ст. 10 цього Закону	до 14 календарних днів
5	Особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною	до 21 календарного дня щорічно в зручний для них час (п. 22. ст.16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»)
6	Особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною	до 21 календарного дня щорічно
7	Пенсіонери за віком та інваліди III групи	30 календарних днів щорічно
8	Інваліди I та II груп	до 60 календарний днів щорічно
9	Особи, які одружуються	до 10 календарних днів
10	Працівникам у разі смерті рідних по крові або шлюбу: - чоловіка (дружини), батьків	до 7 календарних днів без урахування

	(вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), братів, сестер - інших рідних	часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад
11	Працівники, що доглядають за хворими рідними по крові або шлюбу, які за висновком медичного закладу потребують постійного стороннього догляду	Тривалість, визначена в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів
12	Працівники, яким потрібно завершити санаторно – курортне лікування	тривалість, визначена в медичному висновку
13	Працівники, яких допущено до вступних іспитів у вищі навчальні заклади	15 календарних днів без урахування часу, потрібного для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки й назад
14	Працівники, яких допущено до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також ті, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки	час, необхідний для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки й назад
15	Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання	1 день на тиждень (ч.ч.4,5 ст. 218 КЗпП України)
16	Сумісники	до закінчення відпустки за основним місцем роботи
17	Ветерани праці	до 14 календарних днів щорічно
18	Працівники, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково й одержали за них грошову компенсацію	до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи
19	Працівники, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості	12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад За наявності двох або більше дітей зазначеного віку таку відпустку надають окремо для супроводження кожної дитини
20	Мати або батько дитини, баба, дід чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, один із прийомних батьків для догляду за дитиною до 14 років	на період карантину на відповідній території
21	Працівники-студенти протягом 10 навчальних місяців перед виконанням дипломного проекту (роботи) чи складання держіспитів	1-2 дні на тиждень (ст..218 КЗпП України)
22	Працівники-студенти, які навчаються у ВНЗ за вечірньою та заочною формами навчання за спеціальностями: «культура», «музичне мистецтво», «театральне мистецтво» та	10 календарних днів щорічно (постанова КМУ від 28.06.1997 р. № 634 «Порядок, тривалість та умови надання щорічних відпусток

	«кіно»-, телемистецтво», «філологія»	працівникам, які навчаються у ВНЗ з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості»)
23	Діти війни	до 14 календарних днів щорічно (ст..5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»)
24	Один із батьків або особа, котра доглядає за дитиною до 10 років, яка постраждала від Чорнобильської катастрофи, із числа дітей, зазначених у п.п. 1-6 ст.27, а також має статус постраждалого, зазначеного у п. 5 ст.30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»	необхідна кількість днів для завершення санаторно-курортного лікування у випадку недостатньої тривалості щорічної відпустки (у разі забезпечення путівкою за місцем роботи разом із дитиною)
25	Кандидат у депутати на місцевих виборах, кандидат на посаду сільського, селищного, міського голови	на період передвиборної агітації згідно п.3 ст.33 Закону України «Про вибори депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів»
26	Працівнику за сімейними обставинами та з інших причин	термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік згідно ст. 26 Закону України «Про відпустки»

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА



## Додаток № 27

до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

## Перелік

категорій працівників, які мають право на одержання відпустки у зручний для них час

№ з/п	Працівник	Підстава
1	Особи до вісімнадцяти років	<b>ч.13 ст.10</b> Закону України «Про відпустки»; <b>п.6 ч. 1 ст.7</b> Закону України «Про захист ветеранів праці»; <b>п.12 ч.1 ст.12, п.17 ч.1 ст.13, п.12 ч. 1 ст.14, п. 13 ч.1 ст.15, п.22 ч.1 ст.16</b> Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»
2	Інваліди	
3	Жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами, або після них	
4	Жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину - інваліда	
5	Опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років внаслідок відсутності батьків	
6	Одинокa мати (батько), які виховують дитину без батька (матері)	
7	Дружини (чоловіки) військовослужбовців	
8	Ветерани праці й особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною	
9	Ветерани війни, особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”	
10	Жінки, які всиновили дітей, особи, які взяли під опіку дітей	
11	Матері, або іншим особам, в разі, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний)	
12	Особи, віднесені до категорії 1 і категорії 2, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	<b>п.22 ч.1 ст.20 та п.1. ч.1 ст.21</b> Закону № 796
13	Один із батьків дитини-інваліда, потерпілої від Чорнобильської катастрофи	<b>п.3 ч.3 ст.30</b> Закону України «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»
14	Діти війни	<b>ст.5</b> Закону України «Про захист дітей війни»

15	Почесні донори України	<b>абзац 7 ст.13</b> Закону України «Про донорство крові та її компонентів»
----	------------------------	---

В.о.директора  
Новоукраїнського ліцею

Голова профкому  
Новоукраїнського ліцею

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК  
МП

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Додаток № 28  
до колективного договору між  
адміністрацією та профкомом  
Новоукраїнського ліцею  
на 2023 / 2028 роки

### **СПИСОК**

**членів робочої комісії Сторін для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору**

**Від профспілкового комітету первинної профспілкової організації Новоукраїнського ліцею :**

1. Шидловська С.О. ( заступник з ВР, голова профкому);
2. Оганесян О.Я. ( вчитель іноземної мови, член профкому);
3. Поточна М.М. ( вчитель математики, член профкому);
4. Кандюк В.С.(педагог – вчитель інформатики, член профкому).

**Від адміністрації Новоукраїнського ліцею:**

1. Кандюк Оксана Миколаївна – директор;
2. Лисак Марина Володимирівна – заступник з НВР

**Витяг**  
**із протоколу засідання профспілкового комітету**  
**Комунального закладу**  
**«Новоукраїнський ліцей Роздільнянської міської ради Одеської області»**

28.02.2023 р.

№4

**ПОРЯДОК ДЕННИЙ:**

1. Про ініціювання колективних переговорів щодо врахування недоліків, допущених у проєкті Колективного договору на 2022-2027 роки, згідно юридичного висновку, підготовленого юридичним відділом Роздільнянської міської ради та її виконавчим комітетом, та укладення колективного договору на 2023-2028 роки.

**СЛУХАЛИ:**

1. Про ініціювання колективних переговорів щодо врахування недоліків, допущених у проєкті Колективного договору на 2022-2027 роки, згідно юридичного висновку, підготовленого юридичним відділом Роздільнянської міської ради та її виконавчим комітетом, та укладення колективного договору на 2023-2028 роки.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Врахувати недоліки (неточності), допущені у проєкті Колективного договору на 2022-2027 роки, та запропонувати в.о. директора Новоукраїнського ліцею Кандюк Оксані Миколаївні розпочати 28 лютого 2023 року колективні переговори щодо укладення нового колективного договору на 2023-2028 роки .
2. Визначити уповноважених від профспілкового комітету представниками до складу комісії з ведення колективних переговорів:
  1. Шидловська С.О. ( заступник з ВР, голова профкому);
  2. Оганесян О.Я. ( вчитель іноземної мови, член профкому);
  3. Поточна М.М. ( вчитель математики, член профкому);
  4. Кандюк В.С.(педагог – вчитель інформатики, член профкому)
3. Голові профспілкового комітету Шидловській С.О. направити керівнику закладу письмове повідомлення про початок колективних переговорів.
4. Організувати роботу щодо обговорення трудовим колективом змісту проєкту нового колективного договору й узагальнення його вимог і пропозицій.
5. Забезпечити інформування працівників закладу про хід колективних переговорів.

Голова профспілкового  
комітету

\_\_\_\_\_ Світлана ШИДЛОВСЬКА

Згідно з оригіналом в.о. директора школи

\_\_\_\_\_ Оксана КАНДЮК