

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
між адміністрацією та профспілковою організацією
Лиманської загальноосвітньої школи
I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради
Роздільнянського району Одеської області
2022-2025

Схвалено
на зборах трудового колективу
протокол № ___ від «__» _____ 20__ р.

Затверджую
Директор Лиманської ЗОШ
I-III ступенів №2
Лиманської селищної ради

Майя ЧОРНА

Погоджено
Голова Профспілкового
комітету Лиманської ЗОШ
I-III ступенів №2

Вікторія БІЛОУС

Колективний договір
Між адміністрацією та профспілковою організацією
Лиманської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2
Лиманської селищної ради
Роздільнянського району Одеської області
на 2022-2025 роки

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір (далі Договір) між адміністрацією та профспілковим комітетом

Лиманської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2 Лиманської селищної
ради Роздільнянського району Одеської області

(далі – Сторони) укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори та угоди», Генеральної, Галузевої та Регіональної угод, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. Визначаючи даний колективний договір нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

1.3. Цей колективний договір укладено на 4 роки.

1.4. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу, протокол №__ від «__» _____ 20__ року і набуває чинності з дня його підписання.

1.5. Цей колективний договір діє до прийняття нового.

1.6. Сторонами колективного договору :

- адміністрація Лиманської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2 Лиманської селищної ради Роздільнянського району Одеської області в особі директора школи Майї ЧОРНОЇ(далі роботодавець), який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження;
- профспілкова організація, яка відповідно до ст. 247 КЗпП України представляє інтереси працівників Лиманської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2 Лиманської селищної ради Роздільнянського району Одеської

області в особі голови профспілкового комітету Вікторії БІЛОУС (далі профспілка).

1.7. Директор Лиманської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2 Лиманської селищної ради Роздільнянського району Одеської області визначає профспілковий орган єдиним повноважним представником всіх працівників Лиманської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2 Лиманської селищної ради Роздільнянського району Одеської області в колективних переговорах.

1.8. Для ведення переговорів створена комісія роботодавця та профспілки.

1.9. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності й аргументованості при веденні переговорів (консультацій) щодо укладення колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань: соціально-економічних і трудових відносин.

1.10. Положення цього колективного договору діють безпосередньо і є обов'язковими для дотримання адміністрацією, працівниками і профспілковим органом.

1.11. Зміни та доповнення до цього колективного договору в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Регіональної угод з питань, що є предметом колективної угоди, та за ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) та досягнення згоди сторін і набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) працівників Лиманської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2 Лиманської селищної ради Роздільнянського району Одеської області.

1.12. Договір визначає узгоджені позиції та дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи навчального закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, осіб, які навчаються, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в трудовому колективі закладу.

1.13. Договір поширюється на всіх працівників закладу освіти й осіб, які навчаються та, які перебувають у сфері дії сторін договору.

1.14. Положення договору діють безпосередньо в закладі освіти, що перебуває у сфері дії Сторін і є обов'язковим для включення до колективних договорів, угод нижчого рівня.

1.15. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою та цією угодами. Колективними договорами та угодами для працівників та закладів освіти, можуть встановлюватися додаткові порівняно з цією Угодою трудові та соціальні гарантії в межах видатків, передбачених кошторисами.

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

1.17. Зміни, що впливають зі змін чинного законодавства, Генеральної, Галузевої та Регіональної угод, вносяться без проведення переговорів. Інші зміни та доповнення або припинення дії Угоди – тільки після переговорів Сторін у наступному порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо змін до договору;
- у 7-денний (семиденний) строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

1.18. Профспілка в 5-денний (п'ятиденний) термін з дня підписання договору (змін) подає її на повідомну реєстрацію.

1.19. Сторони в двотижневий термін з дня реєстрації договору забезпечують доведення змісту договору до працівників закладу освіти.

2. Термін дії договору

2.1. Договір укладений на 2022-2025 роки, набирає чинності часу з підписання представниками Сторін і діє до укладання нового або перегляду цього Договору.

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

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

2.4. Сторони періодично, не рідше одного разу на півріччя, інформують працівників, осіб, які навчаються, про стан виконання норм, положень і зобов'язань Договору.

3. Створення умов для забезпечення стабільної діяльності закладу освіти.

Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Створювати необхідні організаційні, матеріально-технічні умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку закладів освіти.

3.1.2. Вживати заходів щодо стабільної та ефективної роботи закладу освіти, раціонального використання бюджетних коштів, недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог щодо фінансування господарських витрат.

3.1.3. Спрямувати свою діяльність на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.1.4. У межах повноважень вживати заходи щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально – економічних гарантій, прав та інтересів працівників.

3.1.5. Проводити систематичну роботу щодо забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних кадрів.

3.1.6. Вживати заходи щодо передбачення видатків на гарантовані чинним законодавством виплатити працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації.

3.1.7. Вживати заходи для реалізації положень передбачених Законом України «Про освіту».

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

3.2.1 Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення ефективної роботи закладу освіти.

3.2.2. Контролювати фінансово-господарську діяльність закладу освіти, що фінансується з місцевого бюджету і належить до сфери управління відділу освіти.

3.2.3 Сприяти забезпеченню в повному обсязі фінансування заходів соціального захисту в період навчання учнів, які мають статус дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, та осіб з їх числа, учнів з інвалідністю, учнів із малозабезпечених і багатодітних сімей, та учнів, які мають статус постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи; реалізації положень Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної підтримки учасників бойових дій та їхніх дітей, дітей, один із батьків яких загинув у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або під час масових акцій громадянського протесту, дітей, зареєстрованих як внутрішньо переміщені особи.

3.2.4. Вживати заходи для фінансування закладу загальної середньої освіти, класи в яких сформовано з дотриманням норм статті 12 закону «Про повну загальну середню освіту», зокрема з наповнюваністю не менше 5 учнів, за рахунок освітньої субвенції.

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

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

3.3.2. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

3.3.3 Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

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

- безпідставного закриття закладу загальної середньої освіти у сільській місцевості;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладу загальної середньої освіти, передбачених положенням ст. 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту»;
- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»;
- безпідставного зменшення кількості годин у навчальних планах закладів загальної середньої освіти;
- 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.

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

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

3.3.8. Попереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

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

3.3.10. Сприяти розширенню в системі освіти педагогічних династій та забезпеченню права на працю у закладі освіти відповідно до здобутої кваліфікації вчителям, вихователям та іншим педагогічним працівникам - близьким особам, якими є чоловіки, дружини, батьки, діти та інші (із дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

4. Зайнятість:

Роботодавець зобов'язується:

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

4.2. Забезпечити аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з комітетом Роздільнянської об'єднаної організації Профспілки працівників освіти і науки України одночасно з підсумками виконання Договору.

4.3. Вживати заходів для недопущення в закладах освіти масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року), за винятком ліквідації закладу.

4.4. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладів 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 Договору 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 репрофілювання закладів, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, 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 закладах 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 ресурси.

4.2.5. 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 керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

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

4.2.6. Застосовувати при оптимізації закладів та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.

4.2.7. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження (не менше відповідної кількості годин на ставку) особам перед пенсійного віку.

4.2.8. Не допускати звільнення працівників навчальних закладів при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад.

4.2.9. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладів 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.

Роботодавець зобов'язується:

5.1. Забезпечити контроль за виконанням в закладі освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.2. Забезпечити дотримання:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників закладу освіти ст.24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

5.3. Забезпечити контроль за:

- застосування у закладі освіти надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
- наданням працівникам закладу освіти щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

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

5.3.2. При складанні розкладів 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»).

5.3.3. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку зі скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року ст. 10 Закону України «Про повну загальну освіту».

5.3.4. Обмежити укладання строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності випробування. Не допускати з ініціативи власника

переукладання безстрокового договору на підставі досягнення працівником пенсійного віку.

5.3.5 Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Вважати обов'язковим надання додаткових порівняно з чинним законодавством пільг, гарантій та компенсацій для працівників, з якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

5.3.6. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт, професій, визначеними колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України від 11.03.1998 року.

5.3.7. Надавати щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину – інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі), матері, яка виховує дитину до 15 років не перебуваючи у шлюбі, а також особі, яка взяла дитину під опіку.

5.3.8. Встановлювати та надавати інші види оплачуваних відпусток відповідно до Закону України «Про відпустки» (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до закладів освіти, розташованих в іншій місцевості, батькам, чії діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, учасникам бойових дій, донорам тощо), зокрема головам профспілкових органів, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

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

5.3.10. Надавати щорічну відпустку повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в даному закладі на умовах

колективного договору. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

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

5.3.12. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатні розписи, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників разом із профкомом закладу. Погоджувати з профкомами:

- запровадження змін, перегляд умов праці;

- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачити можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;

5.3.13. Забезпечити організацію для вчителів, працівників закладу освіти короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.3.14. Затверджувати посадові інструкції працівників закладу освіти за погодженням із профспілковим комітетом.

5.3.15. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про ведення 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.

5.4. Профспілка школи зобов'язується:

5.4.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства виборних профспілкових органів підвідомчих організацій Профспілки, проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

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

5.4.3. Забезпечення співпраці з адміністрацією школи з метою попередження порушень норм законодавства.

5.5 Сторони Договору домовились:

5.5.1. Періоди, впродовж яких у навчальному закладі не здійснюються навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, - є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку та чинним законодавством України, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

5.5.2. Залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин педагогічного навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

5.5.3. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк перебуванням дітей, що діють у канікулярний період, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладанні трудового договору.

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

5.5.5. Дотримуватися ст.39 Закону України «Про повну загальну освіту» «Обрання, призначення на посаду та звільнення з посади керівника закладу загальної середньої освіти»

5.5.6. Звертатися до засновника щодо забезпечення матеріального заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, Всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів;

5.5.7. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства ст.53 Кодекс

законів «Про працю» (скорочення тривалості уроків перед Днем вчителя, державними святами та перед канікулами).

6. Нормування і оплата праці.

6.1. Роботодавець зобов'язується:

6.1.1 Вживати заходів для дотримання в закладі освіти законодавства про оплату праці у відповідність до вимог Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту».

6.1.2. Забезпечити у закладі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочуваних чи компенсаційних виплат.

6.1.3. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

6.1.4. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з профспілковим комітетом умови оплати праці у закладі.

6.1.5. Затверджувати попередньо погоджений з профспілковим органом, фонд матеріального заохочення.

6.2. Сторони договору домовились:

6.2.1. Дотримуватися ст. 57 Закону України про освіту « Державні гарантії педагогічним і науково-педагогічним працівникам»

6.2.2. Дотримуватися ст. 24 Закону України « Про повну загальну середню освіту» « Робочий час та оплата праці педагогічних працівників»

6.2.3. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів 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.

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

6.2.5. Домагатися, щоб у навчальному закладі:

- 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 профкомами;
- повідомляли працівникам про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження;
- дотримування чинного законодавства щодо відрахувань із заробітної плати;
- працівникові при кожній виплаті заробітної плати письмово повідомляли такі дані: загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри й підстави відрахувань, сума виплати;
- педагогічне навантаження узгоджували з профкомами: попереднє – до літньої відпустки працівників; остаточне – до 10 вересня і доводили до відома працівників під особистий підпис;
- навчальне навантаження в обов'язку менше тарифної ставки встановлювали лише за письмовою згодою працівника.

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

6.2.7. Вживати заходи для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛ-інфікованими дітьми, в спеціальних та інклюзивних класах (групах).

6.2.8. Вживати заходи для недопущення дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери, зокрема галузі освіти за необхідності, із залученням та за підтримки міжнародних інституцій, зокрема Міжнародної організації праці.

6.2.9. Вживати заходи для забезпечення дотримання в галузі освіти положень конвенцій МОП, ратифікованих Україною, зокрема основоположних конвенцій, а також конвенцій з питань оплати праці:

- Конвенції №95 про охорону заробітної плати 1949 р. (рат. 30.06.1961),
- Конвенції №100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р. (рат. 30.06.1961),
- Конвенції №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. (рат. 30.06.1961),

- Конвенції №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. (рат. 22.10.1999).

6.2.10. Вживати заходи для відновлення та збереження співвідношень в оплаті праці педагогічних та інших категорій працівників, досягнення її розміру до законодавчо встановленого рівня.

6.2.11. Вживати заходи для реалізації з 1 січня 2022 року постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 р. № 822 «Про оплату праці педагогічних працівників закладів і установ освіти» та забезпечити її виконання у повному обсязі.

6.2.12. Домагатися виконання постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.2019 р. №1028 «Про виплату допомоги вчителям закладів загальної середньої освіти».

6.2.13. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:

- заміщення тимчасово відсутніх педагогів, яке тривало не більше двох місяців;

- оплати праці педагогічних працівників інших закладів, які залучаються до педагогічної роботи згідно із Законом України «Про оплату праці»

6.2.14. Затверджувати попередньо погоджений з профспілковим органом, фонд матеріального заохочення.

6.2.15. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосуються:

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

- виплати надбавки в граничному розмірі 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 відсотків, з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.3. Профспілка школи зобов'язується

- 6.3.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в установах та організаціях галузі освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.
- 6.3.2. Взаємодіяти з органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.
- 6.3.3. Порухувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно із законодавством осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосується оплати праці (ст. 41, 45, 141, 147 – 1 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).
- 6.3.4. 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.
- 6.3.5. Інформувати управління освіти і науки облдержадміністрації про випадки порушення законодавства у закладі, для вжиття необхідних заходів.
- 6.3.6. Забезпечити інформування Державної інспекції праці в Одеській області стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідальних зобов'язань за колективними договорами, угодами.
- 6.3.7. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників закладу освіти - членів профспілки до судів про примусове стягнення заробітної плати та сум відшкодування школи від нещасних випадків і професійних захворювань в організаціях, закладах, установах галузі.
- 6.3.8. Представляти інтереси працівників – членів профспілки при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст.226 КЗпПУ).
- 6.3.9. Представляти на прохання працівника – члена профспілки його інтереси щодо оплати праці в суді (ст.112 Цивільно-процесуального кодексу України).
- 6.3.10. Звертатися до суду з заявами на захист трудових прав та інтересів членів профспілки (ст.121 ЦПКУ).

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Роботодавець зобов'язується:

7.1.1. Виконувати ЗУ «Про охорону праці», наказ Міністра освіти і науки України №563 від 1 серпня 2001 року щодо організації роботи з охорони праці та відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника, пов'язаної з виконанням ним трудових обов'язків.

7.1.2. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціаліста охорони праці безпеки життєдіяльності, працівників освіти.

7.1.3. Контроль за виконанням Комплексного плану поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в установі освіти.

7.1.4. Забезпечувати контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладі освіти.

7.1.5. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням первинних та періодичних медичних і психіатричних оглядів працівників закладу освіти з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок»; за наявності сертифікатів про щеплення від COVID-19.

7.1.6. Контролювати роботу кабінету з охорони праці відповідно до Рекомендацій щодо організації роботи кабінету промислової безпеки та охорони праці, затверджених Держгірпром наглядом 16 січня 2008 року.

7.2. Сторони договору домовилися:

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. Забезпечити фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її

результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори.

7.2.3. Включити в колективний договір закладу освіти за рахунок замовника зобов'язання щодо:

- забезпечення працюючих у шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування тощо);
- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 22 серпня 2020 року № 50 та інших постанов;
- встановлення доплат працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці;
- встановлення доплат працівникам за використання в роботі дезінфікуючих засобів, 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;
- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці.

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

7.2.5. Передбачати в штатних розписах закладів та установ освіти з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року.

7.2.6. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладів, установ, організацій галузі 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».

7.2.7. Організувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

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

7.2.9. Забезпечити контроль:

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

- за реалізацію заходів з охорони праці, передбачених колективною угодою за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

7.2.10. Сприяти створенню в закладі освіти служби охорони праці, передбачити в штатних розписах навчальних закладів та установ з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до вимог ст.15 ЗУ «Про охорону праці», Типового положення про службу охорони праці та рішення колегії міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року.

7.2.11. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників освіти.

7.3. Профспілка школи зобов'язується:

7.3.1. Забезпечити спільний із членами організації Профспілки 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 колективної угоди.

7.3.2. Організувати навчання профспілкового активу, представників з питань охорони праці щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням вимог у закладі.

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

7.3.4. Забезпечити комітет Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

8. Гарантії, пільги, компенсації.

8.1. Роботодавець зобов'язується:

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним працівникам гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Вживати заходів для безумовного надання відповідно до чинного законодавства:

- випускникам закладів освіти, які здобули освіту за напрямками і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в закладах загальної середньої освіти грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, відповідно до чинного законодавства;

- молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення навчального закладу, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги в розмірі академічної або соціальної стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у вищому навчальному закладі (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

8.1.3. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення педагогічних працівників у сільській місцевості до місця роботи і додому.

8.1.4. Вживати заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та пільгового кредитування спорудження ними житла.

8.1.5. Сприяти вирішенню питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти придбання медичних книжок нового зразка.

8.1.6. Сприяти розширенню мережі, збереженню, функціонуванню та розвитку об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі.

8.2. Сторони Договору домовилися:

8.2.1. Вживати заходів для збереження в наступних роках передбачених ст.57 ЗУ «Про освіту», гарантій щодо праці та забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей безоплатними квартирами з опаленням і освітленням.

8.2.1. Спрямовувати 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 галузі освіти.

- стосовно молодих спеціалістів у разі переїзду їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури.

8.2.2. Сприяти вирішенню питання щодо проведення безоплатних обов'язкових щорічних медичних оглядів працівників закладів освіти.

8.2.3. Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності об'єктів соціально-культурної сфери лише за згодою виборного органу відповідної профспілкової організації.

8.2.4. Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам регіональними відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

8.2.5. Брати участь у громадських слуханнях з обговорення проблем спільно з представниками зацікавлених громадських організацій.

8.2.6. 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.

8.2.7. Сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення осіб, які навчаються, а також дітей працівників освітніх літній та канікулярний періоди.

8.2.8. Домагатися для відновлення та недопущення звуження прав педагогічних працівників на пенсію за вислугу років, осучаснення раніше призначених пенсій.

8.2.9. Вживати заходів для спрощення процедур закупівлі закладу освіти засобів захисту від можливого інфікування гострою респіраторною хворобою COVID-19 та її наслідками під час навчального процесу.

8.3. Сторони домовилися:

8.3.1. Забезпечити надання відповідно до статей 57 та 61 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі до одного посадового окладу;
- виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки;
- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

8.3.2. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно чинного законодавства

8.3.3. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі передбаченому чинним законодавством України;
- оплату праці вчителів, вихователів, в тому числі груп продовженого дня, дефектологів, логопедів, асистента учителя, асистента дитини, вихователів закладів дошкільної освіти, музичних керівників, викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.
- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів 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.

8.3.4. Сприяти наданню педагогічним працівникам додаткових пільг з оплати за навчання їх дітей у закладах дошкільної освіти.

8.3.5. Вживати заходів, спрямованих на:

- виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;
- безумовне дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, селищ міського типу, а також пенсіонерів з їх числа безоплатним житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм;
- забезпечення в сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.

8.3.8. Сприяти передбаченню норм щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.3.9. Відраховувати профспілковим організаціям відповідно ст. 250 Кодексу законів про працю України до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці.

8.3.10. 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».

8.4. Профспілка школи зобов'язується:

8.4.1. Вжити заходів для активізації діяльності профспілкового комітету з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Договором.

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування; надавати членам профспілки відповідну правову допомогу.

9. Розвиток соціального партнерства

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

9.1.1. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, Федерації профспілок України до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

9.1.2. Представники Лиманської ЗОШ I-III ступенів №2 на запрошення профспілкових органів братимуть участь у заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників та здобувачів освіти.

9.2. Роботодавець зобов'язується:

9.2.1. Погоджувати з профспілковим органам нормативні акти, які стосуються прав та інтересів працівників та здобувачів освіти, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2. Сприяти наданню відповідному комітету Профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників та здобувачів освіти.

9.2.3. Сприятимуть профспілковим органам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів, фінансуванні відповідних заходів.

9.2.4. Спільно з відповідним комітетом Профспілки працівників освіти України спрямовуватимуть свою діяльність на виконання зобов'язань за даним Договором.

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

10.1. Роботодавець зобов'язується :

10.1.1. Забезпечувати в закладі освіти права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційних ланок, відповідно до Конституції України, ЗУ «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 керівників закладу в статутну діяльність Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.3. Вводити до складу колегії, атестаційної комісії Відділ освіти, культури, молоді та спорту Лиманської селищної ради, Роздільнянського району Одеської області представників профспілки Лиманської ЗОШ I-III ст.№2 .

10.1.4. Профспілка Лиманської I-III ст.№2 рекомендує Роботодавцю:

- активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та здобувачів освіти;

- вводити до складу колегій, атестаційних, конкурсних комісій, робочих та дорадчих органів представників відповідних виборних органів Профспілки;

- утримуватись від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання в статутну діяльність Профспілки;

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладу освіти, органів виконавчої влади, у компетенції яких прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудова відносин;

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

10.1.5. Забезпечувати в закладі освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти з подальшим їх перерахуванням на рахунки райкому Профспілки або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам, іншим особам, які навчаються.

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

10.1.7. Вивчити можливість включення в програму курсу «Людина і суспільство» тем профспілкових уроків для старшокласників.

10.1.8. Сприяти наданню в безоплатне користування профспілковим комітетам, територіальним організаціям Профспілки приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

10.1.9. Забезпечувати вільний вхід до закладу представників Профспілки працівників освіти України їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

10.1.10 Інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.

10.1.11. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на штатних профспілкових працівників згідно з колективними договорами.

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

10.1.13. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах.

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

10.2. Профспілка школи зобов'язується:

10.2.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти, її виборних органів з питань захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів Профспілки.

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

10.2.3. Спрямовувати роботу комітету Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов нормування праці, розподілу навчального навантаження, додержання у закладі освіти трудового законодавства.

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

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

10.2.6. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору з керівником установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективної угоди.

10.2.7. Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання виборними профспілковими органами переговорів щодо укладення угод, колективних договорів.

10.2.8. Надавати виборним органам Профспілки допомогу в проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

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

10.2.9. Налагодити співпрацю профспілкових органів з органами Державного нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства соціальної політики України з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

10.2.10. Сприяти поширенню практики представлення профспілковими органами інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів у комісіях по трудових спорах, судах.

10.2.11. Інформувати Департамент освіти і науки облдержадміністрації про факти порушення гарантій та прав діяльності організацій Профспілки в закладах освіти і науки з метою вжиття відповідних заходів.

10.2.12. Попередньо інформувати Департамент освіти і науки облдержадміністрації перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності організацій Профспілки.

11. Контроль за виконанням Договору та відповідальність сторін.

11.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється спільною комісією Сторін.

11.2. Сторони забезпечують контроль за виконанням даного Договору не рідше одного разу на рік, аналізують і узагальнюють хід виконання окремих положень, здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

11.3. Договір підписано в трьох примірниках, які збігаються в кожній із сторін і мають однакову юридичну силу.

Затверджую
Директор Лиманської ЗОШ
I-III ступенів №2
Лиманської селищної ради

Майя ЧОРНА

Погоджено
Голова Профспілкового
комітету Лиманської ЗОШ
I-III ступенів №2

Вікторія БІЛОУС

Додаток № 1

до колективного договору

між адміністрацією та профспілковою організацією

Лиманської загальноосвітньої школи

I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради

Роздільнянського району Одеської області

2022-2026

Спільна комісія

Лиманської загальноосвітньої школи I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради, Роздільнянського району Одеської області та профспілковим комітетом Лиманської загальноосвітньої школи I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору на 2022– 2026 роки

З боку Лиманської загальноосвітньої школи I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради Роздільнянського району Одеської області:

1. Чорна Майя Вікторівна - директор Лиманської загальноосвітньої школи I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради Роздільнянського району Одеської області
2. Остафієва Любов Миколаївна - заступник директора Лиманської загальноосвітньої школи I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради Роздільнянського району Одеської області

З боку комітету Первиної профспілкової організації Лиманської загальноосвітньої школи I-III ступенів №2

1. Білоус Вікторія Михайлівна - голова профспілкового комітету Лиманської загальноосвітньої школи I-III ступенів №2
2. Богопольська Олена Валеріївна - заступник голови профспілкового комітету Лиманської загальноосвітньої школи I-III ступенів №2

Директор Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Лиманської селищної ради

Голова Профспілкового

комітету Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Майя ЧОРНА

Вікторія БІЛОУС

до колективного договору між
адміністрацією та профспівковою організацією

Лиманської загальноосвітньої школи

I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради

Роздільнянського району Одеської області

2022-2026

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 (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 профспівковим 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 профспівковим комітетом, відповідні зміни. Персональну відповідальність за дотриманням цього Положення несе керівник установи. Контроль здійснюється профспівковим 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 (не більше одного посадового окладу):

- за досягнення високої результативності в роботі та добросовісне виконання покладених на них обов'язків;
- за раціональну і ефективну організацію навчально-виховного 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 навчально-виховним процесом;
- за довгорічну педагогічну працю та у зв'язку з ювілейними датами.

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

- за проведення навчально-виховних 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 шкільного автобусу (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.

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.

Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці, допустили моральні проступки і мають дисциплінарне стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, позбавляються премії повністю.

За інші порушення вини можуть позбавлятися премії частково. Позбавлення премії повністю або частково проводиться за той період, в якому мало місце упущення в роботі.

Нарахування і виплата премії проводиться на підставі відповідного наказу по установі за погодженням з профспілковим комітетом.

Преміювання керівника установи здійснюється відповідно до цього Положення з погодженням органів, яким підпорядковується ця установа.

Директор Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Лиманської селищної ради

Голова Профспілкового

комітету Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Майя ЧОРНА

Вікторія БІЛОУС

до колективного договору між
адміністрацією та профспілковою організацією

Лиманської загальноосвітньої школи

I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради

Роздільнянського району Одеської області

2022-2026

Перелік посад працівників,
які мають право на додаткову, соціальну відпустку

№ з/п	Найменування посад	Основна відпустка	Додаткова відпустка		Додаткова відпустка жінкам, які мають дітей
			За роботу із шкідливими і важкими умовами праці	За особливий характер роботи	
1.	Директор	56			
2.	Заступник директора з навчально-виховної, виховної роботи	56			
3.	Заступник директора з господарської роботи (завгосп)	24			
4.	Секретар (секретар-друкарка)	24			
5.	Психолог	56			
6.	Бібліотекар	24			
7.	Прибиральник службових приміщень (туалету)	24			
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.	Бухгалтер	24			
13.	Медична сестра	24			
14.	Помічник вихователя	24			
15.	Кухар	24	4		

Директор Лиманської ЗОШ
I-III ступенів №2
Лиманської селищної ради

Голова Профспілкового
комітету Лиманської ЗОШ
I-III ступенів №2

Майя ЧОРНА

Вікторія БІЛОУС

до колективного договору між
адміністрацією та профспілковою організацією

Лиманської загальноосвітньої школи

I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради

Роздільнянського району Одеської області

2022-2026

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% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки);
- б) за високі досягнення у праці;
- в) за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- г) за складність, напруженість у роботі;
- д) за дотримання вимог правил безпеки експлуатації систем газопостачання.

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 % установленної 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) затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці.

Директор Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Лиманської селищної ради

Голова Профспілкового

комітету Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Майя ЧОРНА

Вікторія БІЛОУС

Додаток № 5

до колективного договору між
адміністрацією та профспілковою організацією

Лиманської загальноосвітньої школи

I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради

Роздільнянського району Одеської області

2022-2026

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова відпустка до 7 днів

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники- 5 днів

Провідні спеціалісти (економісти, юрисконсульти, практичні психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори та інші) – 5 днів.

Спеціалісти: (економісти, економісти-статистики, юрисконсульти, психологи, лаборанти, помічники вихователів, кухарі та інші) – 5 днів

Секретарі, секретарі учбових (учбово-методичних) відділів (частин) – 5 днів

Лікарі, середній та молодший медичний персонал установ і закладів освіти – 5 днів.

Директор Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Лиманської селищної ради

Голова Профспілкового

комітету Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Майя ЧОРНА

Вікторія БІЛОУС

до колективного договору між
адміністрацією та профспілковою організацією

Лиманської загальноосвітньої школи

I-III ступенів №2 Лиманської селищної ради

Роздільнянського району Одеської області

2022-2026

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.	Лаборант хімічного кабінету	Захисний крем (20г) на зміну	200г
2.	Прибиральниця службових приміщень	Захисний крем (20г) на зміну	400г
3.	Праля	Захисний крем (20г) на зміну	
4.	Працівник харчоблоку		200г
5.	Двірник		200г
6.	Всім працівникам		При умивальнику повинно бути мило

Директор Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Лиманської селищної ради

Голова Профспілкового

комітету Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Майя ЧОРНА

Вікторія БІЛОУС

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.	Прибиральниця службових приміщень	- халат - рукавиці	12 2
2.	Робочий по обслуговуванню	- халат	12
3.	Лаборант	- халат, - фартух, - рукавиці	12 12 2
4.	Кухар	- халат - фартух,	6 12
5.	Вчитель хімії	- халат, - фартух, - рукавиці	12 12 2
6.	Вчитель фізики	- халат, - фартух, - рукавиці	12 12 2

Директор Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Лиманської селищної ради

Голова Профспілкового

комітету Лиманської ЗОШ

I-III ступенів №2

Майя ЧОРНА

Вікторія БІЛОУС

ПЕРЕЛІК

Робочих місць, професій і посад з несприятливими умовами праці, на які встановлюються доплати за роботу з важкими та шкідливими умовами

№ з/п	Найменування професій і посад	Доплата у % до посадового окладу
1.	Посібний робітник кухні	8%
2.	Шеф - кухар	12%
3.	Кухар який постійно працює біля плити	12%
4.	Машиніст прання білизни	8%
5.	Механік по обслуговуванню електролізної установки	8%
6.	Механік по обслуговуванню насосно-фільтровальної установки	8%

Найменування професій і посад	Доплата	За які види роботи
Прибиральниця	10%	За роботу з хлорним розчином
Сторож, охоронець	40%	За нічний час роботи
Оператор газової котельні		
Кочегар		

Директор Лиманської ЗОШ
I-III ступенів №2
Лиманської селищної ради

Голова Профспілкового
комітету Лиманської ЗОШ
I-III ступенів №2

Майя ЧОРНА

Вікторія БІЛОУС