

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

МІЖ ДИРЕКТОРОМ ТА ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ

СТАРОСТИНСЬКОГО НАВЧАЛЬНО – ВИХОВНОГО
КОМПЛЕКСУ

«ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА І – ІІ СТУПЕНІВ –
ДОШКІЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД»

РОЗДІЛЬНЯНСЬКОЇ РАЙОННОЇ РАДИ
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Директор НВК



Голова ПК

 Мочулко А.П.

Розділ I. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2019-2022 роки між роботодавцем в особі директора НВК – Кіріці Наталії Олексіївни та профспілковим комітетом Старостинського навчально – виховного комплексу «загальноосвітня школа І ступенів – дошкільний навчальний заклад» в особі голови профспілкового комітету – Мочулко Алли Петрівни (далі: Старостинського НВК Роздільнянської районної ради Одеської області укладено відповідно до законів України «Про колективні договори та угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної, Галузевої угод, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі колективного договору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин соціально-економічних питань працівників і власника (уповноваженого ним органу).

1.3. Колективний договір визначає узгоджені позиції та дії Сторін, спрямовані на їх співпрацю, створення умов для підвищення ефективності роботи навчального закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових соціально-економічних гарантій працівників, осіб, які навчаються, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Положення колективного договору діє безпосередньо та поширюються на працівників закладу є обов'язковим для виконання власником (уповноваженим ним органу)

1.5. Гарантії, соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективним договором не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною та Галузевою угодами. Колективним договором для працівників та осіб, які навчаються, можуть встановлюватися додаткові трудові та соціальні гарантії в межах видатків, передбачених кошторисами.

1.6. Колективний договір може бути розірваним або зміненим тільки 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 випливають із змін чинного законодавства, вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. За необхідності зміни та доповнення або припинення колективного договору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

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

1.8. Профспілковий комітет забезпечує первинну профспілкову організацію з текстом колективного договору у двотижневий термін з дня реєстрації.

Розділ 2. Термін дії колективного договору

2.1. Колективний договір укладено на 2019-2022 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього договору.

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

2.3. Сторони забезпечують упродовж дії колективного договору моніторинг чинного законодавства України з визначених колективним договором 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 щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань колективного договору, 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 до укладення нового.

Розділ 3. Створення умов для забезпечення стабільної діяльності закладу

3.1. Керівник НВК:

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 втрати, дотримання нормативних вимог щодо фінансування господарських витрат.

3.1.4. У межах повноважень вживатиме заходи щодо виконання норм законів України в галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, осіб, які навчаються, недопущення їх зупинення та вилучення, зокрема під час формування та прийняття законів про Державний бюджет України на відповідні роки.

3.1.5. Сприятиме 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 складного розпису в межах встановленого фонду оплати праці.

3.1.6. Вживатиме заходи щодо спрощення процедури погодження, розгляду та затвердження кошторисів доходів і видатків підвідомчих закладів освіти і змін кошторисів.

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

3.1.8. Вживатиме заходів для передбачення необхідних видатків для підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

3.1.9. Контролюватиме фінансово-господарську діяльність закладу освіти, що фінансуються з районного бюджету.

3.1.10. Сприятиме забезпеченню в повному обсязі фінансування заходів соціального захисту 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.

3.1.11. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених Законом України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.2. Сторони колективного договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток 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 закладу.

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

- безпідставної ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладу освіти;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів, групи продовженого дня та групи дитячого садка, передбачених положеннями ст. 14 Закону України «Про 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;

- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 25 Закону України «Про загальну середню освіту» та ст. 22 Закону України «Про позашкільну освіту»;

- безпідставного зменшення кількості годин у навчальних планах закладу освіти;

- безпідставного скорочення чисельності педагогічних працівників;

- без відповідного погодження з педагогічним працівником зміни його умов нормування праці, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

3.2.6. Сприяти належному фінансовому забезпеченню навчального закладу.

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

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 для забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників закладу освіти для її першочергової виплати при затвердженні місцевих бюджетів відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України.

3.3. Забезпечення фінансування закладу освіти в повному обсязі не менше 7% ВВП відповідно до ст. 78 Закону України «Про освіту»

3.3.1. Передбачення видатків освітньої субвенції в обсягах, необхідних для своєчасної і в повному розмірі оплати праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, які оплачуються за рахунок освітньої субвенції, належного щомісячного її розподілу.

3.3.2. Ефективного розподілу освітньої субвенції для максимального наближення його обсягів до потреб закладу на оплату праці педагогічних працівників, удосконалення формули розподілу освітньої субвенції, що затверджена постановою КМУ від 27.12.2017 № 1088 «Про затвердження формули розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами».

3.3.3. Внесення змін до постанови КМУ від 14.01.2015 № 6 «Деякі питання надання освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам» щодо обов'язкового спрямування освітньої субвенції виключно на оплату праці педагогічних працівників закладів освіти та інших, яка здійснюється за рахунок субвенції, спрямування її залишків на оновлення матеріально – технічної бази лише за умови виплати їм надбавок, доплат, винагороди, допомоги на одужання та інших виплат у повному, максимальному розмірі.

3.3.4. Недопущення утворення залишків субвенції, їх використання за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально – побутових проблем педагогічним працівникам закладів освіти в повному обсязі з використанням санітарних норм нормативно – правових актів з питань оплати праці.

3.3.5. Забезпечення освітньою субвенцією закладів загальної середньої освіти чисельністю учнів до 25 осіб з метою забезпечення трудових прав педагогічних працівників, недопущення їх вивільнення та дотримання конституційного права на отримання повної загальної середньої освіти незалежно від їх місця проживання.

3.3.6. Забезпечення при прийнятті місцевих бюджетів обсягів видатків на фінансування закладів вищої, післядипломної, професійно – технічної, загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти в повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ освіти.

3.4. Профспілковий комітет зобов'язується:

3.4.1. Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права і обов'язки.

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

3.4.3. Забезпечувати постійний контроль за дотримання чинного законодавства з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілу навчального навантаження.

3.4.4. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.

Розділ 4. Забезпечення зайнятості.

4.1. Керівник зобов'язується:

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

4.1.2. При виникненні необхідності вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників (п. 1. ст. 40 КЗпП України):

- здійснювати вивільнення лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення і т.д.;

- повідомляти не пізніше, як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості (п. 5 ст. 20 Закону України „Про зайнятість населення”);

- направляти на професійну підготовку, перепідготовку із збереженням середнього заробітку на весь період навчання.

4.1.3. Сприяти наданню працівникам з дня попередження їх про звільнення вільний час в межах робочого часу для пошуку нової роботи .

4.1.4. Надавати бажаним можливість працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованого часу (за фактично виконану роботу) без будь – яких обмежень трудових прав працівників, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених колективним договором.

4.1.5. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення кількості класів груп, робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників проводити його після закінчення навчального року у встановленому законом порядку.

4.1.6. Забезпечити створення нових робочих місць за рахунок розширення платних послуг.

4.1.7. Застосовувати для забезпечення продуктивної зайнятості гнучкі режими праці та інші заходи, які сприяють збереженню та розвитку системи робочих місць (ст. 13 Закону України „Про зайнятість населення”).

4.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

4.2.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнених працівників. Сприяти організації в трудовому колективі закладу висвітлення питань чинного законодавства про зайнятість.

4.2.2. Забезпечувати контроль за здійсненням вивільнення працівників згідно з чинним законодавством та надавати цим працівникам необхідну юридичну допомогу. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років до 6 років – ч. 6 ст. 179 КЗпП України, одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини – інваліда (ст. 184 КЗпП України)

4.2.3. Не знімати з профспілкового обліку вивільнених працівників до моменту їх працевлаштування (крім випадків подання особистої заяви про вступ з обліку)

4.2.4. Використовувати тримісячний термін для ведення переговорів з адміністрацією та уповноваженим ним органом, обміну інформацією, проводити аналітичну роботу, спрямовану на відкриття нових робочих місць, зниження рівня звільнення працівників.

4.2.5. Не давати згоду адміністрації на вивільнення з роботи працівників без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

4.2.6. Поручувати питання перед управлінням освіти і науки Роздільнянської районної райдержадміністрації про призупинення звільнення або поетапне звільнення працівників закладу, внаслідок скорочення штату чи закриття закладу, у разі неможливості їх подальшого працевлаштування.

4.3. Сторони колективного договору домовились, що:

при скороченні чисельності чи штату працівників, переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також:

- особам перед пенсійного віку;
- особам, що мають двох дітей віком до 14 років
- працівникам, в сім'ях яких є особи, що мають статус безробітних, тощо.

Розділ 5. Регулювання виробничих, трудових відносин.

Режим праці та відпочинку.

5.1. Керівник зобов'язується:

5.1.1. Приводити у відповідність з чинним законодавством і Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України Правила внутрішнього трудового розпорядку закладу.

5.1.2. Не допускати відволікання працівників від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

5.1.3. Залучати працівників до надурочних робіт, як виняток, за погодженням профспілковим комітетом, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством.

5.1.4. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з профспілковим комітетом.

5.1.5. Запроваджувати підсумований облік робочого часу для працівників умови роботи яких неможливі з додержанням щоденної або щотижневої тривалості робочого часу.

5.1.6. Залучати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників лише за їх згодою.

5.1.7. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з профспілковим комітетом.

5.1.8. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

5.1.9. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

5.1.10. Регулювати режим виконання навчальної роботи розкладом навчальних занять.

5.1.11. Визначати обсяг навчальної роботи для кожного педагога безпосередньо навчальним закладом з урахуванням кваліфікації працівника та профілю кафедри.

5.1.12. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження.

5.1.13. Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням профспілковим комітетом. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року, що повідомляти працівників невідкладно.

Не обмежувати обсяг навчального навантаження максимальними розмірами. Навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише письмовою згодою працівника.

Передавати уроки мистецтва, музики та співів, фізкультури в початкових класах спеціалістам лише за згодою вчителя початкових класів.

5.1.14. При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах.

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

5.1.16. Вживати заходів для забезпечення учителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

5.1.17. Створити умови матеріально – відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.

5.1.18. Забезпечити відповідно до санітарно – гігієнічних норм температурний, ввітряний, світловий і водний режим у закладі.

5.1.19. Забезпечити організацію для вчителів короткотермінових курсів, семінарів, конференцій з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

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

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

5.1.22. 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 за умови дотримання санітарних правил та норм.

5.1.23. 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») за умови обов'язкового дотримання санітарних вимог. Передбачити оптимальний режим роботи:

- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 14 років,
- для тих, хто поєднує роботу з навчанням.

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

5.1.25. Не допускати укладення з ініціативи органів місцевого самоврядування односторонньому порядку трудового договору у формі контракту з працівниками загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності.

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

5.1.27. 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.

5.1.28. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із денормованим 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.

5.1.29. Встановлювати та надавати інші види оплачуваних відпусток у випадках:

- особистого шлюбу або шлюбу дітей - 3 дні,
- при народженні дитини - 2 дні,
- смерті близьких родичів - 3 дні,
- для догляду за хворим членом сім'ї - 3 дні,
- батькам, чиї діти ідуть до першого класу школи - 1 день,
- батькам, діти яких у віці до 15 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості - 3 дні,
- ветеранам, учасникам бойових дій - 3 дні,
- донорам - 2 дні,
- головам виборних органів Профспілки, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів – 5 днів,
- вчителям, які були задіяні під час районних предметних олімпіад та під час перевірок конкурсних робіт – за кожний залучений день, 1 день відпустки.

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

5.1.31. 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 або трудового договорів. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

5.1.32. 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.

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

5.1.34. 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.

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

5.1.36. **Погоджувати з профкомом:**

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу 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 навчальних закладів з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються.

5.1.37. Вжити додаткових заходів для забезпечення закладу педагогічними кадрами.

5.1.38. Затверджувати посадові інструкції працівників закладу освіти за погодженням із профспілковим органом.

5.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

5.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в закладі законодавства про працю, призначення заступників керівника, педагогічних та інших працівників закладу загальної середньої освіти на вакантні посади та призначення їх з посад керівником цього закладу, оголошенням конкурсу на вакантні посади відповідно до чинного законодавства.

5.2.2. Співпраці з органами управління освітою та органами управління об'єднаної територіальної громади села з метою попередження порушень норм законодавства недопущення необгрунтованого закриття закладу освіти та звільнення його працівників.

5.2.3. Ініціювання розгляду відповідними органами державної виконавчої ради, місцевого самоврядування випадків відмови роботодавцями усунути виявлені порушення трудового законодавства для вжиття необхідних реагувань або звернення до судових органів.

5.2.4. Надавати консультативну допомогу членам первинної профспілкової організації з питань нормування праці.

Розділ 6. Нормування і оплата праці

6.1. Керівник 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 навчального закладу - не рідше двох разів на місяць (виплата заробітної плати за першу половину місяця – 15 числа, розмір заробітної плати за першу половину місяці повинен бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника), а 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 30.10. 2010 року № 926, що стосуються виплати надбавки в розмірі не менше 10% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.1.4. Сприяти внесенню змін до законодавства щодо виключення з розміру мінімальної заробітної плати доплат за класне керівництво, перевірку зошитів та інших доплат за виконання додаткової педагогічної роботи, надбавок за вислугу років та за престижність педагогічної праці та інших виплат тим працівникам, заробітна плата яких менша від розміру мінімальної заробітної плати.

6.1.5. Сприяти вирішенню питань щодо:

- оплату праці вчителів за роботу в класах з кількістю учнів, що перевищує планову наповнюваність;
- підвищення розмірів посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних працівників з числа осіб, які мають освітній рівень бакалавра;
- удосконалення норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930, щодо поширення кваліфікаційної категорії вчителів початкових класів на вихователів груп продовженого дня, вчителів предметників на відповідні години навчального навантаження в початкових класах, присвоєних за наслідками атестації педагогічних звань на всі години педагогічного навантаження та інші педагогічні посади при переведенні педпрацівників з однієї посади на іншу.

6.1.6. 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 перевищує шістнадцять календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

6.1.7. 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.

6.1.8. Домагатися, щоб у навчальному закладі:

- тарифні ставки (оклади), умови застосування і розміри надбавок, доплат заохочувань відповідали постановам Кабінету Міністрів України;
- здійснювати доплату до рівня мінімальної заробітної плати тим працівникам, у яких вона менша від мінімальної;
- здійснювати запровадження, зміни, перегляд норм праці за погодженням з профкомами;
- повідомляти працівникам про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження;
- дотримуватись чинного законодавства щодо відрахувань із заробітної плати;
- працівникові при кожній виплаті заробітної плати письмово повідомити такі дані: загальна сума заробітної плати з розшифруванням 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 обсязі менше тарифної ставки встановлювали лише за письмовою згодою працівника.

6.1.9. 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 фактом виявлених порушень.

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

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

6.1.12. Вживати заходів для недопущення дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери, зокрема галузі освіти.

6.1.13. Вживати заходів для відновлення та збереження співвідношень в оплаті праці педагогічних, та інших категорій працівників, досягнення її розміру до законодавчого встановленого рівня.

6.1.14. Забезпечити матеріальне стимулювання переможців і призерів конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року», «Джерело творчості».

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

6.1.16. 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, викладачам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, установлене при тарифікації на початок навчального року.

6.1.17. Вживати заходів для забезпечення учителів, викладачів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

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

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

- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови КМУ від 25.08.2004 №1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати праціві освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації з обов'язковим погодженням з

профспілковим комітетом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.

6.1.19. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам навчальних закладів, 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.

6.1.20. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, поглиблення розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективних договорів із використанням на цю мету всієї економії фонду заробітної плати відповідними посадами.

6.1.21. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

6.1.22. Забезпечити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як надурочну роботу в подвійному розмірі:

- працівникам дошкільних навчальних закладів за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи;

- працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

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

6.1.24. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вироботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.

6.1.25. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні в строки, встановлені колективним договором з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням із профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час із розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

6.1.26. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

6.1.27. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

6.1.28. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

6.1.29. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, які навчаються, відповідно до чинного законодавства у зв'язку зі змінами цін і

арифів на споживчі товари та послуги. Забезпечити виплату доплат, надбавок, премій працівникам у розмірах, визначених відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 року № 1013 «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів». Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені в граничних розмірах.

6.1.30. Передбачати в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 20 відсотків планового фонду заробітної плати.

6.1.31. Забезпечувати матеріальне стимулювання працівників, нагороджених наказом "Відмінник освіти України", а також переможців і призерів конкурсів професійної майстерності.

6.1.32. Забезпечувати оплату праці працівників закладів та установ освіти заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією.

6.1.33. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальної середньої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі.

6.1.34. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів варіантної складової навчального плану, зокрема й в іншому закладі загальної середньої освіти, пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів та які мають години навантаження на посаді вихователя групи продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (законом).

6.1.35. Забезпечувати підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.

6.1.36. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють з ІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 року № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50 % посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 08.08.2002 року № 1298.

Забезпечити доплату за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20 % відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 04.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

6.1.37. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, її результатів, кваліфікації.

6.1.38. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. №1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі.

6.1.39. Забезпечити встановлення доплати вчителям за керівництво філією закладу загальної середньої освіти з чисельністю учнів не менше 20 осіб розмірі 25 % ставки заробітної плати, як це передбачено для початкових шкіл.

6.1.40. Забезпечити роботу з депутатами місцевих рад щодо збільшення обсягів фонду оплати праці закладів дошкільної, позашкільної освіти та інших комунальних закладів та установ освіти, необхідних для встановлення «регіональних надбавок» у розмірі 10%, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України № 22 для педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

6.1.41. Підвищення на два тарифних розряди посадових окладів та ставок заробітної плати працівників, посади яких зазначено в примітках до Схем тарифних розрядів, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 25. 09. 2005 №557, здійснювати з 1 січня 2017 року.

6.1.42. Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП України) – у розмірі не менше чотиримісячного середнього заробітку.

6.1.43. При звільненні працівника виплату всіх сум, що належать йому від закладу, провадити в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, зазначені суми виплачувати не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, письмово повідомляти працівника перед виплатою зазначених сум.

6.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

6.2.1 Здійснювати контроль за дотриманням у закладі про працю, зокрема виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

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

6.2.3. Порушувати 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. ст. 41, 45, 141, 147 -1 КЗпП України ст.36 Закону України «Про оплату праці», ст18 Закону України «Про колективні договори та угоди»)

6.2.4. Звертатися до прокурора з приводу порушення законності для перевірки виконання законів за заявами громадян та іншими повідомленнями (ст. 259 Закону України «Про прокуратуру», ст. 259 КЗпП України).

6.2.5. Повідомляти про всі факти порушень щодо оплати праці галузеву правову інспекцію праці та Державну інспекцію праці.

Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про оплату праці.

6.3. Сторони колективного договору домовились:

6.3.1. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю і даного колективного договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до чинного законодавства.

6.3.2. 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.

Розділ 7. Охорона праці та здоров'я.

7.1. Керівник зобов'язується:

7.1.1. Встановити контроль за виконанням закладом освіти вимог Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України від 1 серпня 2001 року № 563 щодо організації роботи з охорони праці.

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

7.1.3. Проводити навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладі освіти.

7.1.4. Розробити Комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики травматизму в навчальному закладі за 2019-2022 рік 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 первинних та періодичних медичних і психіатричних оглядів працівників навчального закладу з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 7 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 року № 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.

7.1.8. Згідно із законодавством забезпечити працюючих у шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями за роботу в шкідливих умовах

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотримання Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України олімпійської промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16 квітня 2009 року № 62, а також миючих та знешкоджувальних засобів; (додаток 2; додаток 6)

- встановлення доплат працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці (додаток 5);

- встановлення доплат працівникам за використання в роботі дезінфікуювальних засобів, а також тим, які зайняті прибиранням туалетів - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу; (додаток 5, додаток 7, додаток 8)

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

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (додаток 8).

- надання щорічних додаткових відпусток працівникам з ненормованим робочим днем (додаток 1).

7.1.9. Передбачати в кошторисах навчальних закладів 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.

7.1.10. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових і 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. Сторони колективного договору домовились:

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

7.2.2. 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, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

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

7.4. Профспілковий комітет 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 середовища, виконання заходів соціального захисту працюючих та осіб, які навчаються, відповідно до положень колективного договору.

7.4.2. Створити комісію з охорони праці виборного профспілкового органу відповідно з Типовим положенням про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації.

7.4.3. Забезпечити участь представника Профспілки в роботі комісій з дослідження причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

7.4.4. Сприяти здійсненню відповідних заходів у ході щорічного проведення сесійного дня охорони праці.

7.4.5. Забезпечити первинні профспілкові організації нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

Розділ 8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Керівник закладу зобов'язується:

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним працівникам галузі, також особам, які навчаються, гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Здійснювати контроль за безумовним наданням відповідно до чинного законодавства:

- випускникам вищих навчальних закладів, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в загальноосвітніх закладах, грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

- 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 автомобільської 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. Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів.

8.1.6. Забезпечити проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників навчального закладу.

8.2 Сторони колективного договору домовились:

8.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 51, 57, Закону України «Про освіту» прав та гарантій педагогічних працівників щодо сертифікації, оплати праці та забезпечення безоплатним житлом з опаленням освітленням педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей, а також недопущення їх звуження.

8.2.2. Домагатися збільшення та виділення в Державному та місцевих бюджетах коштів для надання довгострокових кредитів молоді для здобуття освіти у вищих навчальних закладах.

8.2.3. Спрямувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
- здобувачам освіти та молодим спеціалістам, зокрема тим, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю;
- 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.

8.2.4. Домагатися вирішення питання щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам, включаючи студентів, аспірантів, докторантів, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування в Україні.

8.2.5. Вживати заходів для відновлення та реалізації прав педагогічних працівників на пенсію за вислугу років відповідно до вимог статті 57 Закону України «Про освіту», осучаснення раніше призначених пенсій.

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

8.2.7. Сприяти вирішенню питань щодо забезпечення працівників закладів пільговими путівками на лікування.

8.2.8. Сприяти реалізації законних прав та інтересів працівників закладів у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, організації відпочинку і дозвілля.

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

- педагогічним працівникам закладам освіти щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги в оздоровленні при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам розмірі одного посадового окладу;

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;
- педагогічним працівникам закладів освіти надбавок за вислугу років.

8.2.10. 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 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298.

8.2.11. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);
- оплату праці вчителів, вихователів, в тому числі груп продовженого дня, асистента учителя, асистента дитини, вихователів дошкільних навчальних закладів, музичних керівників, викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо) із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

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

8.2.13. Сприяти наданню педагогічним працівникам додаткових пільг з оплати за навчання їх дітей у вищих навчальних закладах.

8.2.14. 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.

8.2.15. Сприяти діяльності культурно-освітніх, оздоровчих закладів, закладів громадського харчування шляхом надання їм пільг з оплати за комунальні послуги, орендної плати тощо на умовах колективних договорів.

8.2.16. Відраховувати профспілковим комітетам відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» кошти в розмірі не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

8.4. Профспілковий комітет зобов'язується:

8.4.1. Вжити заходів для активізації діяльності профкомів з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій передбачених Угодою.

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування; надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

Розділ 9. Розвиток соціального партнерства

9.1. Сторони колективного 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 проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

9.1.2. Сприяти:

- укладенню колективного договору в закладі освіти, на який поширюється дія даного колективного договору;

- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проекту колективного договору щодо його відповідності нормам законодавства регіональної угоди;

- укладенню колективних договорів на місцевому рівні.

9.1.3. Представники адміністрації закладу освіти на запрошення профспілкової організації братимуть участь у заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників та осіб які навчаються.

9.2. Адміністрація закладу:

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

9.2.2. Надаватиме профспілковій організації інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладу, заборгованості і виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, осіб, які навчаються.

9.2.3. Сприятиме профспілковій організації 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 відповідними комітетами Профспілки працівників освіти і науки України спрямовуватимуть свою діяльність на виконання зобов'язань за цим колективним договором

Розділ 10. Сприяння роботі первинної профспілкової організації закладу з питань соціально-економічного захисту працівників закладу, підвищення ефективності її діяльності

10.1. Керівник зобов'язується:

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

10.1.2. Не допускати втручання адміністрації закладу у статутну діяльність первинної профспілкової організації, передбаченого чинним законодавством.

10.1.3. Вводити до складу атестаційної комісії представника первинної профспілкової організації

10.1.4. Активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти;

- вводити до складу атестаційної комісії представника первинної профспілкової організації;

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

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

- не допускати звільнення з роботи 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 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.

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

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

10.1.8. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб установи (їдальня, медичний кабінет) для здійснення профкомом наданих Профспілці прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконання колективного договору.

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

10.1.10. Надавати членам виборних профспілкових органів, 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 виборних профспілкових органів, але не менше ніж 3 години на тиждень.

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

10.1.12. 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.

10.1.13. Не застосовувати до працівників, обраних до складу профспілкового дисциплінарних стягнень без погодження з відповідними профспілковими органами.

10.1.14. Не допускати звільнення з роботи за ініціативою власних працівників, які обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої роботи, без згоди відповідного профспілкового органу.

10.1.15. Поширювати умови преміювання, виплати винагород, а також гарантії, компенсації і соціально – побутові пільги, встановлені в колективному договорі, на обраних профспілкових працівників.

10.1.16. Проводити преміювання голови профспілкового комітету першої профспілкової організації, який здійснює свої повноваження на громадських засадах, за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників закладу.

10.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

10.2.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, 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 нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти та осіб, які навчаються.

10.2.3. Спрямовувати роботу профспілкового комітету на організації контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з п