

**Зареєстровано
відділом економіки, агропромислового розвитку
управління соціально-економічного розвитку
території Рахівської райдержадміністрації**

**Колективний договір
між адміністрацією і первинною
профспівковою організацією
Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст.
Ясінянської селищної ради
Рахівського району
Закарпатської області
на 2021 – 2026 роки**

реєстровий № 10 від 14.01.2022 р.

**Перший заступник голови
державної адміністрації**



Віктор ТУРОК

„СХВАЛЕНО”

**НА ЗБОРАХ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
ЛАЗЕЩИНСЬКОГО ЗЗСО І-ІІІ СТУПЕНІВ
ЯСІНЯНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ
РАХІВСЬКОГО РАЙОНУ
ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

30 листопада 2021р. Протокол № 4

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між адміністрацією і первинною профспілковою організацією
Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст. Ясінянської селищної ради
Рахівського району Закарпатської області
на 2021 -2026 роки.**

РОЗДІЛ І: ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (надалі Договір) укладено між адміністрацією Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області, в особі директора Пранничук Світлани Богданівни, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження – з однієї сторони та виборним органом первинної профспілкової організації працівників освіти Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області, в особі Мільчевич Сільвії Іванівни, яка представляє інтереси працівників закладу і має відповідні повноваження із другої сторони (далі - „Сторони”).

1.2. Договір визначає узгоджені позиції і 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, забезпечення їх конституційних прав на підставі Закону України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, Галузевої та територіальних Угод, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.3. Трудовий колектив Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області наділяє виборний орган первинної профспілкової організації Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів (далі профспілковий комітет) правом представляти його інтереси при веденні переговорів, розробці, укладанні та підписанні Колективного договору, контролю за виконанням обов’язків обох сторін у період його дії, а адміністрація визнає профспілковий комітет єдиним повноважним представником усіх працівників Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області.

1.4. Сторони, які укладають Колективний договір, визнають, що робота адміністрації Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області і добробут членів трудового колективу значною мірою взаємопов’язані, таким чином, вони зацікавлені у створенні і підтримці доброзичливих відносин, взаємодовіри, взаєморозуміння, відповідальності у взаємовідносинах між трудовим колективом і адміністрацією Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області.

1.5. Колективний договір набуває чинності з дня його підписання і діє до того часу, поки сторони не укладуть новий, або не переглянуть чинний Колективний договір.

1.6. 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.

1.7. Хід виконання зобов'язань колективного договору розглядається щороку на зборах трудового колективу (профспілкових зборах). Зі звітами виступають керівник та голова первинної профспілкової організації закладу.

1.8. При прийомі на роботу адміністрація знайомить працівника з колективним договором.

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

1.10. Сторони домовилися, що при зміні власника навчального закладу чинність колективних договорів зберігається до укладення нових.

1.11. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Генеральної угоди, застосовуються без внесення змін до колективного договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії колективного договору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

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

РОЗДІЛ II: ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

2.1. Адміністрація зобов'язується:

2.1.1. Спрямовувати роботу на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

2.1.2. Забезпечити розробку в закладі освіти правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.1.3. Забезпечити дотримання на місцях:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

2.1.4. Забезпечити:

- застосування у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
- надання працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством та відповідно до додатку „Тривалість щорічної основної відпустки працівників навчальних закладів та установ освіти”. (Додаток 5).

2.1.5. Періоди, впродовж яких у закладі освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними та іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-

педагогічної робіт відповідно до наказу керівників закладів в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

2.1.6. Залучення вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, до виконання іншої організаційно-методичної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого при тарифікації до початку канікул.

2.1.7. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в закладах освіти, зокрема оздоровчих таборах з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору.

2.1.8. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в закладах освіти, зокрема оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

2.1.9. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази Лазещинського ЗЗСО I-III ст., створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.

2.1.10. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.

2.1.11. Погоджувати з головою профспілкового комітету рішення, які стосуються робочого часу, часу відпочинку, соціальних, культурних, побутових та інших питань згідно ст.247 КЗпП України.

2.1.12. При прийнятті на роботу працівника до початку його трудової діяльності:

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього розпорядку, посадовими обов'язками, колективним договором;
- визначити робоче місце, забезпечити його необхідним для роботи засобами;
- проінформувати працівника шляхом проведення інструктажів з ОП, техніки безпеки, протипожежної безпеки, виробничої санітарії;
- у п'ятиденний термін після початку трудової діяльності виписати працівнику трудову книжку та внести до неї відповідний запис.

2.1.13. Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням з профкомом. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року, про що повідомляти працівників невідкладно до відпустки. Не обмежувати обсяг навчального навантаження максимальними нормами. Навчальне навантаження в об'ємі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

2.1.14. Передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики,

лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

2.1.15. Забезпечити дотримання:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст.;
- чинного законодавства про працю та охорону праці;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

2.1.16. Включати голову профкому до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.

2.1.17. При складанні розкладу навчальних занять забезпечити оптимальний режим роботи:

- для вагітних жінок;
- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку.

2.1.18. Залучати працівників до роботи в надурочний час лише у виняткових випадках, передбачених ст. 62 п. 3 КЗпП, та за погодженням профкому.

До надурочних робіт забороняється залучати:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП);
- жінок, які мають дітей віком від 3 до 15 років або дитину – інваліда.

2.1.19. Компенсувати роботу у святкові, неробочі дні згідно чинного законодавства.

2.1.20. Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними - субота та неділя. Директор школи, заступники, обслуговуючий персонал працюють в режимі за графіком, встановленим відповідно до 40-годинного робочого тижня. Вчителі працюють в режимі виконання встановленого йому навчального навантаження (згідно тарифікації) відповідно до розкладу навчальних занять, графіку роботи беруть участь в обов'язкових планових загальношкільних заходах, планують діяльність, яка визначається їх посадовими обов'язками.

2.1.21. Керівник закладу освіти під час навчального процесу залучає педагогічних працівників до чергування в закладі. Графік чергування і його тривалість затверджує керівник закладу за погодженням з педагогічним колективом та профспілковим комітетом.

2.1.22. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом не пізніше 05 січня поточного року і доводити до відома всіх працівників Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст. При складанні графіків ураховуються інтереси установ, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

2.1.23. Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

- виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

- настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. (Додаток 3).

2.1.24. Встановити гарантовану тривалість щорічної оплачуваної відпустки для всіх категорій працівників.

2.1.25. Надавати відпустку без збереження заробітної плати працівникам за бажанням працівника в обов'язковому порядку згідно ст. 25, 26 ЗУ «Про відпустки». (Додаток 4)

2.1.26. Забезпечити обов'язкове безоплатне проходження щорічних медичних оглядів всім працівникам закладів.

2.1.27. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а в разі виникнення забезпечити їх вирішення з дотриманням чинного законодавства та нормативно-правових актів. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів та всебічно сприяти її роботі.

2.1.28. Забезпечити:

- дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку працівників галузі;
- погодження з профспілковим комітетом:

- графіків відпусток;
- навчального навантаження;
- тарифікаційних списків;
- режиму (графік) роботи та розкладу уроків;
- складу атестаційної комісії;
- запровадження змін, перегляд умов праці;
- посадові обов'язки.

- дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

2.2. Сторони сприятимуть:

2.2.1. Створенню умов для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної (науково-педагогічної) роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти.

2.2.2. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

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

2.2.4. 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.

2.2.5. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем вказаних у Галузевій угоді. (Додаток 1).

2.2.6. Надавати працівникам інші види оплачуваних відпусток, зокрема головам профспілкових органів (3 дні), які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

- надання щорічних відпусток керівникам, педагогічним працівникам згідно затверджених і погоджених графіків відпустки, як правило, в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування протягом навчального року;

- надання жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків додаткову соціальну відпустку тривалістю 10 (за наявності декількох підстав її загальна тривалість не може перевищувати 17) календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 Кодексу законів про працю України);

2.2.7. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

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

2.2.9. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних, науково-педагогічних працівників закладів та установ освіти разом з профкомом закладу.

2.2.10. Погоджувати з профкомом:

- 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 передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де їх особливості не дозволяють встановити перерву;

2.2.11. Затверджувати посадові інструкції працівників закладів та установ освіти і науки їх керівниками за погодженням з профспілковими органами.

2.2.12. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.

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

2.2.14. Домагатися щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків в розмірі до одного посадового окладу до професійних свят – Дня працівників освіти – відповідно до ст. 57 Закону України „Про освіту” в межах коштів фонду заробітної плати відповідно до Положення. (Додаток 2)

2.2.15. Сприяти наданню працівникам матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів установ і закладів освіти відповідно до п. 5 ст. 57 Закону України „Про освіту” в межах видатків.

2.2.16. Передбачити матеріальне заохочення педагогічних працівників з нагоди ювілеїв, державних свят, урочистих подій та учнів, які стали переможцями Всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів. Розмір премії та матеріальної допомоги визначається керівниками за погодженням із профспілковими комітетами, виходячи із наявних коштів. Премії, які виплачуються працівникам, максимальними розмірами не обмежуються.

2.2.17. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення (скорочення) на підставі п.1 ст. 40 КЗпП України.

2.2.18. Запобігати виникненню трудових спорів (конфліктів).

2.3. Профспілковий комітет вживає заходів щодо:

2.3.1. Роз'яснювати членам трудових колективів зміст нормативних-правових документів щодо організації праці, їх права і обов'язки.

2.3.2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.

2.3.3. Забезпечувати контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілення навчального навантаження.

2.3.4. Активно і в повній мірі реалізувати права, надані йому згідно Статуту профспілки працівників освіти і науки України та положення про первинну профспілкову організацію.

2.3.5. Активно і в повній мірі реалізувати права, надані йому відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників України.

2.3.6. Забезпечення співпраці з адміністраціями з метою попередження порушень норм законодавства.

2.3.7. Сприяти проведенню галузевих спартакіад серед працівників освіти.

2.3.8. Організації громадського контролю за дотриманням чинного трудового законодавства про працю в закладах освіти.

РОЗДІЛ III. ОПЛАТА ПРАЦІ

3.1. Адміністрація зобов'язується:

3.1.1. Забезпечити в установі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положень про преміювання.

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

3.1.3. Відповідно до ст. 15 ЗУ „Про оплату праці” умови оплати праці в установі погоджувати з профспілковим комітетом.

3.1.4. Виплачувати заробітну плату 2 рази на місяць: до 12 числа (аванс) і 27 числа поточного місяця.

3.1.5. За ненормований робочий день, особливий характер праці проводити щомісячну доплату працівникам згідно переліку.

3.1.6. За шкідливі умови праці згідно проведеної атестації робочих місць:

- здійснювати доплату у розмірі 12% та надавати додаткову відпустку тривалістю 4 календарних дні кухарю шкільної їдальні;

- за особливий характер праці надавати щорічну додаткову відпустку кількістю від 4 до 7 календарних днів секретарю-друкарю (з виконанням обов'язків діловода).

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

- поетапного підвищення розмірів оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників та приведення цих розмірів у відповідність до вимог ст. 57 Закону України „Про освіту”;

- виплати надбавки (граничний розмір до 30%), встановленої з метою підвищення престижності педагогічної праці на всі категорії педагогічних працівників.

- виплати надбавки (у розмірі не менше 20%) для керівників, їх заступників на посадах педагогічних працівників та вчителів шкіл, у яких апробують

державний стандарт початкової освіти відповідно до Концепції «Нова українська школа» на період до 2029 року та шкіл, у яких навчання хоча б в одному з початкових класів здійснюватиметься за цим державним стандартом (п.1 Постанови Кабміну від 23.03.2011 р. №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам»). (Додаток 6)

3.1.8. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами її нарахувань, розміри і підстави утримання, суму зарплати, що належить до виплати (ст.30 Закону України “ Про оплату праці” і ст. 110 КЗпП України).

3.1.9. Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причини, в розмірі середньої заробітної плати і не нижче від двох третин тарифної ставки, встановленої працівникам при тарифікації згідно КЗпП ст. 113.

3.1.10. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 10 ЗУ „Про охорону праці”).

3.1.11. Забезпечити виплату 25% гірських згідно чинного законодавства (у населених пунктах, що мають статус „гірського”).

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

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

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

3.1.15. Здійснювати додаткові оплати за роботу в нічний час (з 10 години вечора до 6 години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (тарифної ставки).

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

3.1.17. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі.

3.1.18. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у 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 з профкомами, але не

менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

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

3.1.20. 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 Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 № 1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників 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 органом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.

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

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

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

3.1.24. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання відповідно до Положення про преміювання (Додаток 2), надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних, педагогічних, науково-педагогічних працівників у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати та надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти в розмірі до одного посадового окладу.

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

3.1.26. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. №373

«Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі, з оплатою за тарифікацією. (Додаток 6).

3.1.27. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому загальноосвітньому навчальному закладі, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

3.1.28. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 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 30.08.2002 № 1298.

Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

3.1.29. 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 у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;
- залучати до викладацької роботи педагогічних працівників 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, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музичного мистецтва, інформатики лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

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

3.1.31. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам перед пенсійного віку.

3.1.32. Здійснювати згідно з чинним законодавством компенсацію втрати частини заробітної плати, пов'язаної із порушенням термінів її виплати.

3.1.33. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників та здобувачів освіти відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги. Не допускати зменшення або

скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

3.1.34. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року».

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

3.1.36. Забезпечувати допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам.

3.1.37. Забезпечувати надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, за зразкове виконання службових обов'язків у межах фонду заробітної плати.

3.1.38. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів в межах фонду заробітної плати.

3.1.39. Виплачувати одноразову матеріальну допомогу в розмірі 1 посадового окладу працівникам з нагоди дня народження на 55, на 60 років; 0,5 посадового окладу – 50 років.

3.1.40. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

3.1.41. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 року № 1073 „Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек” в максимальному розмірі.

3.1.42. 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, кваліфікації, її результатів.

3.1.43. Забезпечити встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та вчені звання, в максимальному розмірі.

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

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

3.1.46. Передбачати додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18-ї години до 22 години) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 20% посадового окладу.

3.1.47. Забезпечити встановлення доплати в розмірі 10% від єдиної тарифної ставки педагогічним працівникам, які очолюють територіальні методичні об'єднання вчителів в межах фонду заробітних плат.

3.2. Профком зобов'язується:

3.2.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в установах та організаціях галузі освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.

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

3.2.3. Забезпечити інформування органів Державного нагляду за додержанням законодавства про працю стосовно фактів порушень оплати праці, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором.

РОЗДІЛ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

4.1. Адміністрація зобов'язується:

4.1.1. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установ, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів з профкомом – не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.

4.1.2. При виникненні необхідності вивільнення працівників на підставі п.1 ст.40 КЗпП України:

- повідомляти не пізніше, як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про 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;
- вивільнення здійснювати лише після використання усіх можливостей забезпечити їх роботою на іншому робочому місці, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення.

4.1.3. 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 у 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, науково-педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;
- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т. ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики,

інформатики лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.1.4. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

4.1.5. Не допускати звільнення працівників закладів та установ освіти при зміні власника, зокрема при створенні територіальних громад.

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

4.2. Профком зобов'язується:

4.2.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту працівників.

4.2.2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством.

РОЗДІЛ V. ОХОРОНА ПРАЦІ

5.1. Адміністрація зобов'язується:

5.1.1. Забезпечити виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці». (Додаток 8

5.1.2. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до чинного законодавства.

5.1.3. Сприяти виділенню коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладів освіти в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

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

5.1.5. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці в закладі освіти.

5.1.6. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ освіти, організацій і підприємств галузі освіти.

5.1.7. Здійснювати контроль за наданням пільг особам, які працюють у шкідливих і небезпечних умовах.

5.1.8. Здійснювати заходи щодо:

- забезпечення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці;

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, 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 (COVID19)» та інших постанов;

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

- надання щорічних додаткових відпусток працівникам з ненормованим робочим днем, за роботу в шкідливих і важких умовах, з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, за роботу з шкідливими та важкими умовами праці за результатами атестації робочих місць.

5.1.9. Заслуховувати на нарадах за участю представників Профспілки питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності

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

5.1.11. Передбачати в кошторисах закладу освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

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

5.1.13. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок до закладів, установ освіти, підприємств, 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».

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

5.2. Профком зобов'язується:

5.2.1. Проводити в установлені строки вибори громадських інспекторів, затвердити склад комісії та представників профспілки з питань охорони праці згідно законодавства.

5.2.2. Встановити постійний контроль за виконанням вимог нормативних актів з охорони праці силами громадських інспекторів, комісій, представників профспілки з питань охорони праці.

5.2.3. Регулярно виносити на розгляд зборів, засідань профкомів питання стану умов і охорони праці.

5.2.4. Забезпечити контроль за правильним внесенням у трудові книжки працівників відомостей про роботу, яку вони виконують, а також, за своєчасним ознайомленням останніх з внесеними новими відомостями.

5.2.5. Сприятимуть здійсненню відповідних заходів у проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу стану умов праці в освітніх закладах.

РОЗДІЛ VI. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПІЛЬГИ, ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ

6.1. Адміністрація зобов'язується:

6.1.1. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” в частині відрахування навчальними закладами, установами освіти і науки на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

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

6.1.3. При складанні розкладів навчальних занять та графіку роботи дотримуватись вимог чинного законодавства та санітарно-епідеміологічних норм.

6.1.4. Забезпечити надання педагогічним працівникам матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), всім категоріям працівників виплат премій, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року.

6.1.5. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше 2/3 тарифної ставки;

- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти 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, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

6.1.6. Забезпечити виплати надбавок за вислугу років.

6.1.7. Надавати відпустки без збереження заробітної плати згідно чинного законодавства, дотримуватись ст.25, 26 Закону України „Про відпустки”.

6.1.8. За бажанням працівників, у разі їх звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору, забезпечує безумовну реалізацію права на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням.

6.1.9. Виплачувати педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення в розмірі одного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (ст. 57 ЗУ „Про освіту”).

6.1.10. Сприяти забезпеченню педагогічних працівників сільської місцевості, пенсіонерів, які раніше були педпрацівниками в сільських населених пунктах і проживають в них, безплатним користуванням житлом з опаленням і освітленням в межах встановлених норм (ст. 57 ЗУ „Про освіту”).

6.2. Профком зобов'язується:

6.2.1. Організувати надання допомоги у вирішенні побутових проблем пенсіонерам, що стоять на обліку у профспілкових організаціях.

6.2.2. Забезпечити гласність при розподілі путівок. Сприяти організації санаторно-курортного лікування та відпочинку членів профспілки і їх сімей.

6.2.3. Проводити „Дні здоров'я”, виїзди на природу, екскурсії для працівників і їх сімей тощо.

6.3. Сторони домовилися:

6.3.1. Вживати заходів для збереження в наступних роках передбачених ст. 57 Закону України „Про освіту” гарантій щодо оплати праці.

6.3.2. 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.

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

6.3.4. Встановити доплати медичним працівникам закладів та установ освіти в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують

життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 610 року «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

6.3.5. 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».

6.3.6. Організовувати та сприяти проведенню спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти.

РОЗДІЛ VII. ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

7.1. Адміністрація зобов'язується:

7.1.1. Забезпечувати вільний вхід до закладів освіти представників Профспілки працівників освіти і науки, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками, іншими особами, які навчаються.

7.1.2. Не допускати втручання керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

7.1.3. Не допускати звільнення з роботи за ініціативою адміністрації працівників, які обрані до складу профспілкового органу, без згоди відповідного профспілкового комітету.

7.2. Профспілка зобов'язується:

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

7.2.2. Спрямовувати роботу профспілкового комітету на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладах трудового законодавства.

Директор Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області С.ПРАННИЧУК	Голова первинної профспілкової організації Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області С.МІЛЬЧЕВИЧ
---	---

**Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким
надається додаткова оплачувана відпустка згідно ст. 8 Закону України
«Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96 – ВР**

№ п/п	Посада працівника	Кількість днів додаткової відпустки
1.	Директор	7 к.д.
2.	Завгосп	7 к.д.

Примітка:

Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, вище зазначена відпустка не передбачена. Заклад освіти на умовах колективного договору встановлює визначену кількість днів додаткової оплачуваної відпустки за ненормований робочий день з врахуванням обсягу виконаних працівником робіт, ступеня напруженості, складності і самостійності в роботі, необхідності періодичного виконання службових завдань понад установлену тривалість робочого часу.

Ненормований робочий день - це особливий режим робочого часу, який встановлюють для певної категорії працівників у випадку неможливості нормування часу трудового процесу. За необхідності ця категорія працівників виконує свої обов'язки понад нормальну тривалість робочого часу, і ця робота не вважається надурочною. Міра праці в цьому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений в установі, закладі освіти режим робочого часу. У зв'язку з цим не можна систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад установлений робочий час.

ПОЛОЖЕННЯ

**про преміювання працівників Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів
Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області**

1. Загальні положення

1.1. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць (квартал, півріччя, рік) у межах фонду заробітної плати.

1.2. В окремих випадках за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та на честь святкових дат з урахуванням особистого вкладу працівникам може бути виплачена одноразова премія.

1.3. Преміювання керівників навчальних закладів і методичних установ здійснюється за погодженням начальника відділу освіти, молоді та спорту. .

2. Порядок визначення фонду преміювання

2.1. Фонд преміювання утворюється у розмірі не менше 2% фонду оплати праці з економії фонду оплати праці.

2.2. Видатки на преміювання передбачаються в кошторисі витрат.

3. Показники преміювання і розмір премії

3.1. За результатами роботи за місяць для визначення розміру премії враховуються такі показники:

- виконання заходів, передбачених планами роботи;
- виконавська дисципліна;
- трудова дисципліна.

3.2. Розмір премії залежить від виконання показників, зазначених в пункті 3.1, та особистого вкладу в загальні результати роботи без обмеження індивідуальних премій максимальними розмірами

3.3. Премії не виплачують працівникам за час відпусток, тимчасової непрацездатності, навчання з метою підвищення кваліфікації.

3.4. Працівникам, які звільнилися з роботи в місяці, за який провадиться преміювання, премії не виплачуються, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я або згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України чи перейшли в порядку переведення на іншу роботу.

3.5. Працівники можуть бути позбавлені премії до 100 відсотків за невчасне (неналежне) виконання показників, передбачених пунктом 3.1.

4. Преміювання за виконання особливо важливої роботи

4.1. Преміювання за виконання особливо важливої роботи або з нагоди ювілейних та на честь святкових дат з урахуванням особистого вкладу здійснюється в кожному конкретному випадку за наказом керівника та за погодженням з профспілковим комітетом.

4.2. Витрати на преміювання за виконання особливо важливої роботи здійснюються за рахунок фонду преміювання, утвореного відповідно до пункту 2.1 цього Положення.

5. Порядок і терміни преміювання

5.1. Пропозиції щодо позбавлення премії або зменшення її розміру конкретному працівникові зазначаються в наказі про преміювання на підставі доповідної записки заступника керівника та погоджується з профспілковим комітетом.

5.2. Премія виплачується не пізніше терміну виплати заробітної плати за першу половину місяця, наступного за звітним.

**Перелік категорій працівників,
які мають право на одержання відпустки в зручний для них час.**

1. Особи до вісімнадцяти років - ст.10 Закону України «Про відпустки»;
2. Інваліди - 6 ч. 1 ст.7 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»; п.12 ч.1 ст.12, п.17 ч.1 ст.13, 12 ч. 1 ст.14, п. 13 ч.1 ст.15 п.22 ч.1 ст.16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
3. Жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами, або після них;
4. Жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю;
5. Опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років внаслідок відсутності батьків;
6. Одинокa мати (батько), які виховують дитину без батька (матері);
7. Дружини (чоловіки) військовослужбовців;
8. Ветерани праці й особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
9. Ветерани війни, особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
10. Жінки, які всиновили дітей, особи, які взяли під опіку дітей;
11. Матері, або іншим особам, в разі, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний);
12. Особи, віднесені до категорії 1 і категорії 2, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи п.22 ч.1 ст.20 та п.1. ч.1 ст.21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»;
13. Один із батьків дитини з інвалідністю, потерпілої від Чорнобильської катастрофи п.3 ч.3 ст.30 Закону України «Про статус та соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»;
14. Діти війни .

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

1. Матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно.
- 2). Чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів.
3. Матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію «дитина з інвалідністю підгрупи А» або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органу, потребує паліативної допомоги - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.
Перелік тяжких захворювань, розладів, травм, станів тощо, що дає право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати на дитину, якій не встановлена інвалідність, затверджується Кабінетом Міністрів України;
- 3.1. матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території.
4. Учасникам війни, особи, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», - тривалістю до 14 календарних днів щорічно.
5. Особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною до 21 календарного дня щорічно в зручний для них час (п. 22. ст.16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»).
6. Особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною до 21 календарного дня щорічно.

7. Пенсіонери за віком та особам з інвалідністю III групи 30 кал. днів щорічно.
8. Особам з інвалідністю I та II груп до 60 календарний днів щорічно.
9. Особи, які одружуються до 10 календарних днів.
10. Працівникам у разі смерті рідних по крові або шлюбу:
 - чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - інших рідних до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад до 3 календарних днів.
11. Працівники, що доглядають за хворими рідними по крові або шлюбу, які за висновком медичного закладу потребують постійного стороннього догляду. Тривалість, визначена в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів.
12. Працівники для завершення санаторно - курортного лікування тривалість, визначена в медичному висновку.
13. Працівники, яких допущено до вступних іспитів у вищі навчальні заклади - 15 календарних днів без урахування часу, потрібного для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки й назад.
14. Працівники, яких допущено до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також ті які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки. На час, необхідний для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки й назад.
15. Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання 1 день на тиждень (ч.4, ч.5 ст. 218 КЗпП України).
16. Сумісники до закінчення відпустки за основним місцем роботи.
17. Ветерани праці до 14 календарних днів щорічно.
18. Працівники, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково й одержали за них грошову компенсацію - до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи.
19. Працівники, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості - 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку таку відпустку надають окремо для супроводження кожної дитини.
20. Працівники-студенти протягом 10 навчальних місяців перед виконанням дипломного проекту (роботи) чи складання держіспитів 1-2 дні на тиждень (ст.218 КЗпП України).
21. Працівники-студенти, які навчаються у ВНЗ за заочною формою навчання -10 календарних днів щорічно (постанова КМУ від 28.06.1997 р. № 634

«Порядок, тривалість та умови надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у ВНЗ з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості»).

22. Діти війни до 14 календарних днів щорічно (ст.5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»).

23. Один із батьків або особа, котра доглядає за дитиною до 10 років, яка постраждала від Чорнобильської катастрофи, із числа дітей, зазначених у пунктах 1-6 ст.27 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» необхідна кількість днів для завершення санаторно-курортного лікування у випадку недостатньої тривалості щорічної відпустки (у разі забезпечення путівкою за місцем роботи разом із дитиною).

24. Кандидат у депутати на місцевих виборах, кандидат на посаду сільського, селищного, міського голови, старости на період передвиборної агітації (п.3 ст.62 Закону України «Про місцеві вибори»).

25. Працівнику за сімейними обставинами та з інших причин термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік (ст. 26 Закону України «Про відпустки»).

26. Працівнику у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» (ч. 2 ст. 26 Закону України «Про відпустки»).

**Тривалість
щорічних та додатково оплачуваних відпусток працівників
Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів**

Посада	Максимальна тривалість відпустки календарних днів	Примітка
Директор	56	
Заступники директора	56	
Заступник директора по господарській частині	24	
Вчителі	56	
Соціальний педагог	56	
Практичний психолог	56	
Педагог-організатор	56	
Вихователь ГПД	56	
Вихователь з перевезення	56	
Секретар -друкарка	24	+ до 7 (з обов'язками діловода)
Бібліотекар	24	
Лаборант	28	
Техпрацівники	24	+ 4 - з важкими і шкідливими умовами праці. Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень та санвузлів)
Сторож	24	
Водій	24	
Робітник з обслуговування будівель	24	
Робітник з обслуговування котельні	24	
Лікар, медсестра	24	
Голова ППО		+3

Види надбавок та доплат, які встановлюються згідно з Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженій наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102

Доплати і надбавки	Розміри
- суміщення професій (посад)	до 50 %
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	до 50 %
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення з основної роботи	до 50 %
- робота у нічний час	40 %
- звання: «старший вихователь», «вихователь-методист»	
- «старший вчитель»	10 %
- шкідливі умови праці (за результатами атестації робочих місць за умовами праці)	до 12%
- робота з дезінфікувальними засобами	10%
- педагогічним працівникам за вислугу років:	
- понад 3 роки -	10%
- понад 10 років -	20%
- понад 20 років -	30 %
- медичним працівникам, які працюють в закладах освіти за вислугу років:	
- понад 3 роки -	10%
- понад 10 років -	20%
- понад 20 років -	30 %
- педагогічним та іншим працівникам, за складність і напруженість в роботі	до 50 посадового окладу (ставки з/п);
- педагогічним працівникам закладів дошкільної освіти за престижність праці	до 30% посадового окладу (тарифної ставки), але не менше 5%, з урахуванням підвищень посадового окладу;
- керівнику ЗДО, його заступнику, посади яких віднесені до посад педагогічних працівників за престижність праці педагогічних працівників посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням підвищень посадового окладу;	до 30%
- педагогічним працівникам, які пройшли сертифікацію посадового окладу (ставки заробітної плати) пропорційно до обсягу педагогічного навантаження протягом строку дії сертифіката;	до 20 %
- медичним працівникам закладів освіти відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України Міністрів «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти» від 3 лютого 2021 року № 67 –	до 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати) пропорційно фактично відпрацьованому часу;
- педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних групах	до 20 % (за години роботи у цих групах).

**Спільна комісія
адміністрації Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради
Рахівського району Закарпатської області та первинної профспілкової
організації Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст.
для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням
Колективного договору**

Від сторони адміністрації Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів		
1.	Гранничук Світлана Богданівна	Директор Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів
2.	Олійник Мар'яна Юріївна	Заступник директора з навчально-виховної роботи Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів
3.	Жуківський Василь Васильович	Заступник директора з господарської частини Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів
Від сторони первинної профспілкової організації Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст.		
1.	Мільчевич Сільвія Іванівна	Голова первинної профспілкової організації
2.	Бузак Любов Юріївна	Заступник голови первинної профспілкової організації
3.	Тулайдан Марія Іванівна	Голова комісії захисту прав та інтересів працюючих та розгляду трудових суперечок

Заходи
щодо запобігання нещасних випадків та профзахворювань
в навчальних закладах

1. Провести заняття серед педагогічного і технічного персоналу ЗНЗ на тему „Профілактика побутового травматизму”.
Директор закладу, відповідальний за ОП і ТБ.
березень
2. Бесіда „Основи безпеки життєдіяльності”.
Директор закладу.
березень
3. Організувати навчання працівників ЗЗСО з питань пожежної безпеки.
Директор закладу, відповідальний за ОП і ТБ
квітень
4. Створити папку вчительських повідомлень про нещасні випадки в побуті
Директор закладу, голова ПК
квітень
5. Регулярно проводити інструктажі з питань пожежної безпеки.
Директор закладу, відповідальний за ОП і ТБ
щомісячно
6. Обладнати в учительській кожної школи куточок пожежної безпеки.
Директор закладу, завгосп закладу
постійно
7. Ознайомити вчителів та техперсонал з вимогами пожежної безпеки для приміщень різного призначення та при проведенні культурно-масових заходів.
Директор закладу, відповідальний за ОП і ТБ
постійно
8. Бесіда в трудових колективах „Профілактика щодо попередження профзахворювань”.
Голова ПК
протягом рок
9. Провести бесіди серед педагогічного, технічного персоналу школи щодо запобігання побутового травматизму в житлових та підсобних приміщеннях, присадибних ділянках, у місцях відпочинку та можливого перебування людей.
Директор закладу, голова комісії з соц. страхування
протягом рок

10. Забезпечити розроблення і затвердження плану евакуації і порядку оповіщення людей на випадок виникнення пожежі.

*Директор закладу, відповідальний за ОП і ТБ
до 01 квітня щороку*

11. Забезпечити котельні приміщення засобами пожежогасіння у відповідності до норм на протипожежне обладнання.

*Директор закладу, відповідальний за ОП і ТБ
протягом року*

12. Обстежити електрообладнання, заземлення.

*Директор закладу, відповідальний за ОП і ТБ
протягом року*

**Витяг з
ПРОТОКОЛУ
зборів трудового колективу
Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів
Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області**

від 30 листопада 2021 року

№ 4

*Про укладання Колективного договору
між адміністрацією Лазещинського
ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної
ради Рахівського району Закарпатської області
і первинною профспілковою організацією
Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів
на 2021-2026 роки*

Заслухавши та обговоривши інформацію голови первинної профспілкової організації Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст. Мільчевич Сільвії Іванівни та директора Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст. Пранничук Світлани Богданівни збори

ВИРІШИЛИ:

1. Схвалити та укласти Колективний договір між адміністрацією Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області і первинною профспілковою організацією Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів на 2021-2026 роки та протягом 20 днів подати на повідомну реєстрацію.

**Директор
Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст.**



 **С.ПРАННИЧУК**

**Голова первинної
профспілкової організації
Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ст.**



С.МІЛЬЧЕВИЧ

**Склад комісії
по розгляду індивідуально-трудоових суперечок
Лазещинського ЗЗСО І-ІІІ ступенів**

№ п/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Освіта	Посада
1.	Олійник Мар'яна Юріївна	Вища	Заступник директора з навчально-виховної роботи
2.	Абрамчук Олеся Йосипівна	Вища	Заступник директора з виховної роботи
3.	Тулайдан Марія Іванівна	Вища	Голова комісії захисту прав та інтересів працюючих та розгляду трудових суперечок
4.	Бузак Любов Юріївна	Вища	Заступник голови ПК



Всього проінформовано, пронумеровано та скріплено
печаткою 33 (тридцять три)

_____присутня

Директор		С.Б. Пранишчук
Голова ПК		С.І. Мільчєвич