

**Зареєстровано
відділом економіки, агропромислового розвитку
управління соціально-економічного розвитку
території Рахівської районної державної
адміністрації – Рахівської районної військової
адміністрації**

**Колективний договір
між адміністрацією Комунального закладу
„Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи”
Ясінянської селищної ради Рахівського району
Закарпатської області та трудовим колективом
комунального закладу „Ясінянської дитячо-
юнацької спортивної школи”
на 2023 – 2028 роки**

реєстровий № 4 від 15.06.2023 р.

**Заступник голови районної
державної адміністрації – начальника
районної військової адміністрації**



Іван МОЛДАВЧУК

**Комунальний заклад «Ясінянської дитячо-юнацької
спортивної школи» Ясінянської селищної ради**

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між адміністрацією Комунального закладу
«Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи»
Ясінянської селищної ради Рахівського району
Закарпатської області та трудовим колективом
Комунального закладу «Ясінянської дитячо-юнацької
спортивної школи»**

на 2023 -2028 роки.

„СХВАЛЕНО”

**ЗБОРАМИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ЯСІНЯНСЬКОЇ ДИТЯЧО - ЮНАЦЬКОЇ
СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ»
ЯСІНЯНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ
РАХІВСЬКОГО РАЙОНУ
ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ
07 червня 2023 р. Протокол № 4**

ЗАТВЕРДЖЕНО

**Директор КЗ «Ясінянської дитячо-
юнацької спортивної школи»**

7 червня 2023р.



С.С. Маркульчак

«ПОГОДЖЕНО»

**УПОВНОВАЖЕНИЙ
ПРЕДСТАВНИК ТРУДОВОГО
КОЛЕКТИВУ
КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ЯСІНЯНСЬКОЇ
ДИТЯЧО - ЮНАЦЬКОЇ
СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ»
КЛИМПОТЮК Д.Д.**

07 червня 2023 р

D. D.

ЗАРЕЄСТРОВАНО

Реєстраційний № _____ від _____ 2023р.

РОЗДІЛ І: ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (надалі Договір) укладено між адміністрацією КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області, в особі директора Маркульчака Степана Степановича, який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження – з однієї сторони та трудовим колективом КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області, які представляють інтереси працівників закладу і мають 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 Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про відпустки», Генеральної угоди, Галузевої та територіальних Угод, законів «Про освіту», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)», Закону України «Про запобігання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», інших законодавчих актів України.

1.3. Трудовий колектив КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області Ясінянської наділяє Климпотюка Дмитра Дмитровича 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 Климпотюка Д.Д. єдиним повноважним представником усіх працівників КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області.

1.4. Сторони, які укладають Колективний договір, визнають, що робота адміністрації КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» 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 КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» 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. Зі звітами виступають керівники та представник трудового колективу.

1.8. При прийомі на роботу адміністрації знайомлять працівника з колективним договором.

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

1.10. Сторони домовилися, що при зміні власників навчальних закладів 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 та додатково оплачуваних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством та відповідно до додатку 2 «Тривалість щорічних та додатково оплачуваних відпусток працівників КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області».

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 керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

2.1.6. Залучення тренерів, 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 тренерів, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в закладі, 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 тренерів 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 КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області, створення оптимальних умов для організації навчально-виховного процесу.

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

2.1.11. 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.

2.1.12. Розподіл тренувального навантаження здійснювати за погодженням з колективом. Попередній розподіл тренувального 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.

2.1.13. Забезпечити дотримання:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області;
- чинного законодавства про працю та охорону праці;
- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

2.1.14. 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.

2.1.15. Залучати працівників до роботи в надурочний час лише у виняткових випадках, передбачених ст. 62 п. 3 КЗпП. 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 з інвалідністю.

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

2.1.17. Для працівників установлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним – неділя. Директор закладу, заступники, обслуговуючий персонал працюють в режимі за графіком, встановленим відповідно до 40-годинного робочого тижня. Тренери працюють в режимі виконання встановленого йому навчального навантаження (згідно тарифікації) відповідно до розкладу навчальних занять, беруть участь в обов'язкових планових заходах, планують діяльність, яка визначається їх посадовими обов'язками.

2.1.18. Керівник закладу під час навчального процесу залучає тренерів до чергування в закладі. Графік чергування і його тривалість затверджують керівник закладу за погодженням з колективом.

2.1.19. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з трудовим колективом не пізніше 05 січня поточного року і доводити до відома всіх працівників КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області. При складанні графіків ураховуються інтереси установи, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

2.1.20. 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.

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

2.1.22. Надавати відпустку без збереження заробітної плати працівникам за бажанням працівника в обов'язковому порядку згідно ст. 25, 26 ЗУ «Про відпустки», а саме:

- матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

- чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці - тривалістю до 14 календарних днів;

- матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

- особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

- працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків, вітчима, мачухи, дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

- працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

- працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;

- працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

- працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

- учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність ЗУ „Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” - тривалістю до 14

календарних днів щорічно;

- сумісникам на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

- працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

- працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

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

2.1.24. 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.

2.1.25. Забезпечити:

- дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку працівників галузі:

- 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.

2.1.26. Забезпечити дотримання:

- вимог Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022р. № 275 59-IX;

- паритетного становища жінок і чоловіків відповідно до Закону України «Про запобігання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 21.01.2023р.

2.2. Сторони сприятимуть:

2.2.1. Створенню умов для використання тренерами вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної (спортивної) роботи за

розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладів освіти.

2.2.2. При складанні розкладів навчальних занять уникати нерациональних 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 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.

2.2.6. Надавати працівникам інші види оплачуваних відпусток, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів:

- надання щорічних відпусток керівникам, тренерам 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 з інвалідністю, 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);

- встановлювати та надавати відпустки без збереження заробітної плати (у разі особистого шлюбу, шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, тощо) (відповідно до ст. 25, 26 Закону України „Про відпустки”).

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 тренерів щодо обсягу навчального (спортивного) 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.

2.2.10. Погоджувати з трудовим колективом:

- 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 строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою тренера, 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».

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

2.2.14. 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.

2.2.15. 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 представником трудового колективу, виходячи із наявних коштів. Премії, які виплачуються працівникам, максимальними розмірами не обмежуються (Додаток 1. Положення про преміювання працівників КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області).

2.2.16. 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.

2.2.17. Запобігати виникненню трудових спорів (конфліктів).

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 установах погоджувати з трудовим колективом.

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

3.1.5. 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.

3.1.6. При кожній виплаті заробітної плати повідомлятиме 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).

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

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

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

3.1.10. 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.

3.1.11. Здійснювати додаткову оплату 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).

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

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

3.1.14. 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.

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

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

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

3.1.18. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання відповідно до Положення про преміювання працівників КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області (Додаток 1), 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.

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

3.1.20. Забезпечити встановлення надбавок тренерів 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.

3.1.21. 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).

3.1.22. Встановлювати 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».

3.1.23. З метою створення тренерам 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 тренерів лише за умови забезпечення штатних тренерів навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

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

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

3.1.26. 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.

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

3.1.28. Забезпечувати допомогу на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу відповідно до статті 57 Закону України „Про освіту”.

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

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

3.1.31. Виплачувати одноразову матеріальну допомогу в розмірі посадового окладу працівникам з нагоди дня народження на 55, на 60 років, 0.5 посадового окладу – 50 років.

3.1.32. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власниками або уповноваженими органами 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.

3.1.33. 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.

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

3.1.35. 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.

3.1.36. Забезпечити встановлення доплати в розмірі 10% від єдиної тарифної ставки тренерам, які очолюють територіальні методичні об'єднання тренерів в межах фонду заробітних плат.

РОЗДІЛ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

4.1. Адміністрація зобов'язується:

4.1.1. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників приймати лише після попереднього проведення переговорів з трудовим колективом – 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 тренерам 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 тренерів вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження.

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

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

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

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».

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 закладах 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 з умов праці.

5.1.9. Заслуховувати на нарадах за участю трудового колективу 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 закладів 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. Організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

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 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 тренерів, працівників закладу 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. Сторони домовилися:

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

6.2.2. Спрямувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти.

6.2.3. 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.

6.2.4. Забезпечити створення роботодавцями та працівниками 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».

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

Директор
КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької
спортивної школи»



С.С.Маркульчак

Представник
трудового колективу КЗ «Ясінянської
дитячо-юнацької спортивної школи»

Д.Д.Климентюк

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КЗ «Ясінянської
дитячо-юнацької спортивної школи»



Олег Маркульчак

ПОГОДЖУЮ

Представник трудового колективу

Дмитро Климпотюк

Додаток 1

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» 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.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор КЗ «Ясінянської
дитячо-юнацької спортивної школи»



Степан Маркульчак

ПОГОДЖУЮ

Представник трудового колективу



Дмитро Климпотюк

Додаток 2

**Тривалість щорічних та додатково оплачуваних відпусток працівників
КЗ «Ясінянської дитячо-юнацької спортивної школи» Ясінянської
селищної ради Рахівського району Закарпатської області**

Посада	Максимальна тривалість відпустки календарних днів
Керівники ДЮСШ та їх заступники	24+18
Тренера	24+18
Техпрацівники	24+ (4 - з важкими і шкідливими умовами праці. Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень та санвузлів)

**Витяг з
ПРОТОКОЛУ
зборів трудового колективу
КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи» Ясінянської
селищної ради Рахівського району Закарпатської області
від 07 червня 2023 року № 4**

Про укладання Колективного договору

***між адміністрацією КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області
і трудовим колективом КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області
на 2023-2028 роки***

Заслухавши та обговоривши інформацію представника трудового колективу КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи» Климпотюка Дмитра Дмитровича та директора КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи» Маркульчака Степана Степановича збори

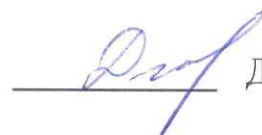
ВИРІШИЛИ:

1. Схвалити та укласти Колективний договір між адміністрацією КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області і трудовим колективом КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи» Ясінянської селищної ради Рахівського району Закарпатської області на 2023-2028 роки та протягом 20 днів подати на повідомну реєстрацію.

**Директор
КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи»**



Представник трудового колективу
КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької
спортивної школи»

 Д.Д.Климентюк

Склад комісії
по розгляду індивідуально-трудових суперечок
КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи» Ясінянської
селищної ради Рахівського району Закарпатської області

№ п/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Освіта	Посада
1.	Маркульчак Степан Степанович	Вища	Директор закладу
2.	Климентюк Дмитро Дмитрович	Вища	тренер - викладач
3.	Климентюк Марія Петрівна	середня спеціальна	прибиральник службових приміщень

Спільна комісія
КЗ «Ясінянської дитячо –юнацької спортивної школи» Ясінянської
селищної ради Рахівського району Закарпатської області
для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням
Колективного договору

№ п/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Освіта	Посада
1.	Маркульчак Степан Степанович	Вища	Директор закладу
2.	Климентюк Дмитро Дмитрович	Вища	тренер - викладач
3.	Климентюк Марія Петрівна	середня спеціальна	прибиральник службових приміщень

Звернувшись на ушурабало,
за перемене в сирива

Звернувшись на ушурабало,
за перемене в сирива

Звернувшись



Звернувшись