

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

**Угода
між Рахівською міською радою Рахівського району
Закарпатської області та Рахівською районною
організацією Профспілки працівників освіти і науки
України
на 2023 – 2026 роки**

реєстровий № 7 від 28.12.2023 р.

**Перший заступник голови районної
державної адміністрації – начальника
районної військової адміністрації**



Віктор ТУРОК

Угода
між
Рахівською міською радою
Рахівського району Закарпатської області
та Рахівською районною організацією
Профспілки працівників освіти і науки України
на 2023 - 2026 роки

УГОДА

МІЖ

**РАХІВСЬКОЮ МІСЬКОЮ РАДОЮ
РАХІВСЬКОГО РАЙОНУ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ТА РАХІВСЬКОЮ РАЙОННОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРОФСПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НА 2023 – 2026 РОКИ**

**РОЗДІЛ І
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Визнаючи дану Угоду нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

1.1.1. Угоду на 2023 – 2026 роки (далі – Угода) Рахівською міською радою Рахівського району Закарпатської області, яка представляє інтереси роботодавців і має відповідні повноваження, та Рахівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України – повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони) укладено відповідно до відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, Галузевої угоди, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.1.2. На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин у галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників (уповноважених ними органів).

1.1.3. Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи закладів та установ освіти (далі – заклади освіти), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборона дискримінації, досягнення злагоди в суспільстві.

1.1.4. Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на працівників закладів освіти, та які перебувають у сфері дії сторін Угоди, та є обов'язковими для включення до колективних договорів, угод нижчого рівня.

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

1.1.6. Положення цієї Угоди діють безпосередньо у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти та установах освіти незалежно від форм власності та є основою для укладання в них колективних договорів. Норми Угоди, як мінімальні гарантії, не можуть бути погіршені під час ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів установ і закладів освіти.

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

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

1.1.8. Угода може бути розірвана або змінена 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.

1.1.9. Будь-яка із Сторін угоди у п'ятиденний термін з дня підписання Угоди (змін) подає її на повідомну реєстрацію.

1.1.10. У двотижневий термін з дня реєстрації Угоди Сторони забезпечують доведення змісту Угоди до керівників органів управління освітою, закладів та установ освіти, науки та інших, а також до профспілкових організацій.

1.2. Термін дії Угоди.

1.2.1. Угода укладена на 2023 – 2026 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

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

1.2.3. Сторони забезпечують впродовж дії Угоди моніторинг чинного законодавства України з визначених Угодою питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників та здобувачів освіти, ініціюють їх захист.

1.2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників та здобувачів освіти щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Угоди, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на рік.

1.2.5. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається протягом строку його дії, але не

більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

РОЗДІЛ II

СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ

2.1. Рахівська міська рада Рахівського району Закарпатської області зобов'язується:

2.1.1. Сприяти у забезпеченні фінансування закладів освіти громади в обсягах, передбачених чинним законодавством, з урахуванням матеріально-фінансової умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти і науки громади.

2.1.2. Створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти і науки.

2.1.3. Спрямовувати свою діяльність, діяльність відділу освіти, культури, молоді та спорту Рахівської міської ради Рахівського району Закарпатської області (далі – ВОКМС), керівників закладів освіти на забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти Рахівської міської ради, створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

2.1.4. В межах повноважень вживати заходи щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, при формуванні та прийнятті місцевого бюджету на відповідні роки.

2.1.5. Вживатиме заходів для спрощення процедури погодження, розгляду та затвердження кошторисів доходів і видатків підвідомчих закладів освіти і змін до них.

2.1.6. Сприятиме подальшому використанню положень Національної рамки кваліфікацій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341.

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

2.1.8. Вживатиме заходів для передбачення необхідних видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

2.1.9. Вживатиме заходів для забезпечення фінансування галузі з помісячним розписом асигнувань в необхідних обсягах відповідно до чинного законодавства.

2.1.10. Братиме участь у визначенні мінімальних нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення для належного функціонування закладів освіти, не допускаючи їх звуження.

2.1.11. Забезпечить стабільне функціонування підвідомчих закладів освіти, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів.

2.1.12. Контролюватиме фінансово-господарську діяльність закладів освіти, що фінансуються з бюджету і належать до сфери управління.

2.1.13. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціальноекономічного забезпечення працівників освіти.

2.1.14. Періодично заслуховуватиме на засіданнях колегії відділу освіти питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти.

2.1.15. Сприятиме збереженню мережі закладів освіти, особливо у сільській місцевості, та обсягів їх фінансування, поліпшенню фінансування закладів позашкільної освіти за рахунок коштів місцевих бюджетів.

2.1.16. Застосовуватиме заходи впливу на удосконалення норм законодавства про неприпустимість закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також їх структурних підрозділів посеред навчального року, здійснення реорганізації і ліквідації закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості лише за згодою громади села.

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

2.1.18. Сприятиме створенню та функціонуванню центрів професійного розвитку педагогічних працівників, а також методичних установ, які здійснюють методичне забезпечення освіти відповідно до Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту».

2.1.19. Регулярно надаватиме Профспілкам інформацію щодо залишків освітньої субвенції.

2.1.20. Забезпечувати стабільне функціонування закладів освіти, раціональне використання коштів.

2.2. Сторони Угоди, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток закладів і установ освіти, необхідність покращання становища працівників, домовилися:

2.2.1. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти.

2.2.2. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності закладів освіти, конкурентоздатності працівників на ринку праці.

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

2.2.4. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

- закриття закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості;
- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти, інших закладів освіти;

- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти, груп у закладах дошкільної і позашкільної освіти, передбачених положеннями ст. 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», ст. 14 Закону України «Про дошкільну освіту» та ст. 18 Закону України «Про позашкільну освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;

- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту» та ст. 22 Закону України «Про позашкільну освіту»;

- зменшення кількості годин в навчальних планах закладів загальної середньої освіти;

- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;

- скорочення чисельності педагогічних працівників;

- зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

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

2.2.7. Здійснювати моніторинг та сприяти належному фінансовому забезпеченню закладів освіти.

2.2.8. Вживати заходи для недопущення прийняття рішень, які загрожують звуженню прав і свобод громадян в галузі освіти.

2.2.9. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

2.2.10. Не рідше одного разу на рік на спільних засіданнях заслуховувати питання про стан дотримання чинного соціально-економічного, трудового законодавства в закладах освіти і науки.

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

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

2.2.13. Забезпечити розробку та затвердження:

Положення про структурні підрозділи ліцею;

Положення про заклад загальної середньої освіти;

Положення про ліцей;

Положення про гімназію;

Положення про відділ освіти міської, сільської, селищної ради,

Положення про педагогічну інтернатуру.

2.2.14. Вживати заходів для скасування обмежень, запроваджених пунктом 4 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 24.12.2015 № 911-VIII, щодо заборони фінансування за рахунок освітньої субвенції закладів загальної середньої освіти з кількістю учнів менше 25 осіб.

2.2.15. Забезпечувати дотримання вимог Типового положення про атестацію педагогічних працівників України.

2.2.16. Сприяти укладанню договорів між керівництвом закладу освіти і профспілковим комітетом відповідно до Закону України “Про колективні договори і угоди”.

2.2.17. Здійснювати підвищення заробітної плати згідно чинного законодавства.

2.2.18. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної зайнятості працюючих і, якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п.1 ст. 40 КЗпП України.

2.2.19. Вживати заходів для безумовного забезпечення права закладів і установ освіти розпоряджатися доходами від господарської та іншої, і передбаченої їх статутами діяльності у погодженні з відділом освіти, і культури, молоді та спорту Рахівської міської ради.

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

2.2.21. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором, роз'яснити під розписку його права, обов'язки, ознайомити із Правилами внутрішнього трудового розпорядку, інформувати про умови праці, права відповідно до чинного законодавства і даної Угоди.

2.2.22. Запровадження змін та перегляд норм праці проводити за погодженням з профспілковим комітетом (ст.86 КЗпП України).

2.3. Рахівська міська рада Рахівського району Закарпатської області та Районна організація Профспілки працівників освіти і науки України вживатимуть заходи для:

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

2.3.2. Удосконалення формули розподілу освітньої субвенції, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1088 «Про затвердження формули розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами» з тим, щоб обрахунки за її складовими були максимально наближені до потреб закладів загальної середньої освіти на оплату праці педагогічних працівників.

2.3.3. Внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 14.01.2015 № 6 «Деякі питання надання освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам» щодо спрямування освітньої субвенції виключно на оплату праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, яка здійснюється за рахунок субвенції.

2.3.4. Недопущення утворення залишків освітньої субвенції; використання їх за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі.

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

2.3.6. Передбачення в Державному бюджеті на відповідний рік додаткової дотації на здійснення переданих з державного бюджету видатків з утримання закладів загальної середньої освіти у повному обсязі з урахуванням потреб, пов'язаних з їх оновленням та модернізацією.

2.3.7. Забезпечення при прийнятті місцевих бюджетів обсягів видатків на фінансування закладів повної загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також установ освіти у повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ.

2.3.8. Посилення кадрового потенціалу органів управління освітою та методичних служб територіальних громад.

2.3.9. Недопущення закриття посеред навчального року закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, особливо у сільській місцевості у новостворених територіальних громадах, пов'язаних із децентралізацією органів влади.

2.4. Сторони Угоди рекомендують керівникам органів управління освітою, закладів та установ освіти і науки, відповідним профспілковим органам вживати заходів для:

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

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

2.4.3. Ефективного розподілу освітньої субвенції для максимального наближення її обсягів до потреб закладів на оплату праці педагогічних працівників.

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

2.4.5. Недопущення утворення залишків освітньої субвенції; використання їх за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі без обмеження граничними розмірами за кожною з них.

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

2.4.7. Передбачення в бюджеті на відповідний рік додаткової дотації на здійснення переданих з державного бюджету видатків з утримання закладів загальної середньої освіти у повному обсязі з урахуванням потреб, пов'язаних з їх оновленням та модернізацією, а також її розподілу.

2.4.8. Забезпечення при прийнятті місцевих бюджетів обсягів видатків на фінансування закладів повної загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також установ освіти у повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ освіти.

2.5. Районна організація Профспілки зобов'язується:

2.5.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.

2.5.2. Утримуватися від організації страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

2.5.3. Надавати практичну допомогу керівникам закладів освіти, головам виборних органів первинних профспілкових організацій з питань укладання колективних договорів.

2.5.4. Надавати консультації працівникам галузі з питань правового регулювання трудової діяльності.

2.5.5. Сприяти посиленню ролі колективних договорів у регулюванні трудових відносин, соціальному захисті працівників, узгодженні соціально-економічних питань.

РОЗДІЛ III

НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

3.1. Рахівська міська рада Рахівського району Закарпатської області зобов'язується:

3.1.1. Вживати заходів для дотримання в закладах освіти і науки законодавства про оплату праці та проводити оплату згідно Положення про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти (додаток 10).

3.1.2. Вживати заходи щодо недопущення порушення термінів виплати заробітної плати. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати (перша половина – до 15 числа, друга половина – до 30 числа поточного місяця, у грудні до 27 числа) працівникам закладів освіти за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць у терміни визначені колективними договорами.

3.1.3. Забезпечити реалізацію постанови Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 № 23 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України», щодо збільшення розмірів надбавок педагогічним працівникам за «престижність праці», щодо встановлення надбавки педагогічним працівникам за престижність праці в розмірі до 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) у межах фонду оплати праці.

3.1.4. Здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці з обов'язковим погодженням з Профспілками.

3.1.5. Здійснювати оплату праці у випадках простою, коли заняття не проводяться з незалежних від працівників причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії, сільгоспроботи з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, при умові виконання працівниками іншої організації педагогічної роботи відповідно до їх функціональних обов'язків. При відсутності такої роботи оплату здійснювати відповідно до норм статті 113 КЗпП України (п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти).

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

3.1.7. Вжити заходів для забезпечення виплати доплат педагогічним працівникам позашкільних навчальних закладів у розмірах, визначених ст. 22 закону України «Про позашкільну освіту».

3.1.8. Здійснювати оплату праці працівникам закладів освіти з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації у періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежно від працівників обставинами і які 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.

При відсутності такої роботи оплату здійснювати відповідно до норм статті 113 КЗпП України (п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102 «Про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти»).

3.1.9. У разі змін оплати праці вживати заходів до запровадження цих змін суб'єктами, що забезпечують оплату праці працюючих у закладах освіти.

3.1.10. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти і науки правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

3.2. Сторони Угоди домовилися:

3.2.1. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в закладах освіти, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

3.2.2. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти і науки за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

3.2.3. Опрацьовувати в межах визначених законодавством повноважень проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників освіти, науки; направляти відповідні пропозиції до Мінсоцполітики, Мінекономіки, Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України.

3.2.4. Вживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛінфікованими дітьми.

3.2.5. Домагатися встановлення надбавки за престижність педагогічної праці у фіксованому розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), шляхом внесення змін до постанови Кабінету Міністрів 23 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».

3.2.6. Вживати заходів для недопущення дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери, зокрема галузі освіти, за необхідності, із залученням та за підтримки міжнародних інституцій.

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

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

3.2.9. Здійснювати навчання керівників та голів виборних органів первинних профспілкових організацій з питань укладання колективних договорів, трудового законодавства, законодавства про оплату праці, про охорону праці, про освіту та соціальне страхування.

3.2.10 Вважати, що тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в заклади освіти, зокрема оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період на базі загальноосвітніх чи інших закладів освіти громади, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору.

3.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки:

3.3.1. 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.

3.3.2. 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.

3.3.3. 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.

3.3.4 Здійснювати додаткову 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).

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

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

3.3.7. 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.

3.3.8. Здійснювати контроль за дотриманням гарантій і компенсацій працівникам установ і закладів освіти, які направляються на підвищення кваліфікації, підготовки та перекваліфікації.

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

3.3.10. 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.

3.3.11. 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.

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

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

3.3.13. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання відповідно до Положення про преміювання (додаток 5), 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.

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

3.3.15. 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.

3.3.16. 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).

3.3.17. 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 розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 № 1391.

3.3.18. 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.

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

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

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

3.3.22. Домагатися проведення оплати праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі:

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

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

3.3.24. 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.

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

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

3.3.27. Сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти у літній період.

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

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

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

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

3.3.32. 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.

3.3.33. 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.

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

3.3.35. 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.

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

3.3.37. Здійснювати підвищення посадових окладів методистів та завідувачів методичних кабінетів (центрів, служб) в новостворених міських, селищних, сільських територіальних громадах відповідно до пункту 13 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102.

3.3.38. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п.1 ст.40 КЗпП України.

3.3.39. При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік розподіл тижневого навчального навантаження здійснювати за погодженням з профкомом в кінці поточного навчального року в об'ємі не менше тарифної ставки. Навчальне навантаження в об'ємі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

3.3.40. 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 в розмірі до 50% згідно з чинним законодавством.

3.3.41. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в колективних договорах, угодах.

3.4. Районна організація Профспілки зобов'язується:

3.4.1. 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.

3.4.2. Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

3.4.3. 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.

3.4.4. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в закладах освіти, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати (**перша половина – до 15 числа, друга половина – до 30 числа, у грудні до 27 числа**)

працівникам закладів освіти за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць у терміни визначені колективними договорами.

3.4.5. Забезпечити інформування органів Державного нагляду за додержанням законодавства про працю стосовно фактів порушень оплати праці, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективними договорами, угодами.

3.4.6. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в організаціях, установах галузі.

3.4.6. Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

3.4.7. Порушувати питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даної Угоди, що стосуються оплати праці згідно ст. 147, п. 1 ст. 41 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди».

РОЗДІЛ IV

ОХОРОНА ПРАЦІ, БЕЗПЕКА ЖИТТЄІЯЛЬНОСТІ ТА ЗДОРОВ'Я

4.1. Рахівська міська рада Рахівського району Закарпатської області зобов'язується:

4.1.1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти 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».

4.1.2. 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 Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління.

4.1.3. Забезпечувати виділення 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».

4.1.4. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладах освіти.

4.1.5. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці в установах і закладах освіти.

4.1.6. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатних первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ освіти, організацій і підприємств галузі освіти з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про 29 охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

4.1.7. Вжити заходів для забезпечення безоплатно періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ освіти, включенням витрат на їх проведення до програми державних гарантій медичного обслуговування населення.

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

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

4.2. Сторони Угоди домовились:

4.2.1. Забезпечити контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Закону України „Про охорону праці”, інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах освіти і науки, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти та науки, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

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

4.2.3. Сприяти виділенню коштів з бюджету всіх рівнів не менше ніж 0,2 % від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України „Про охорону праці”.

4.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти, виборним профспілковим органам:

4.3.1. 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, включивши їх в колективні договори.

4.3.2. Включати в колективні договори закладів освіти і науки зобов'язання щодо:

- 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 згідно з додаток 6 „Перелік робочих місць, професій працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах праці, що передбачені законодавством”;

- надання щорічних додаткових відпусток працівникам з ненормованим робочим днем згідно додатку 3 „Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким може надаватись додаткова відпустка”;

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці (додаток 4 „Перелік посад працівників з важкими і шкідливими умовами праці, яким може надаватись додаткова відпустка”);

- надання щорічних додаткових відпусток за ненормований робочий день (додаток 7 „Перелік професій і посад працівників, яким встановлено додаткову відпустку за ненормований робочий день”);

- надання щорічних додаткових відпусток працівникам, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням (додатки 8, 12 Перелік професій, посад працівників);

- надання щорічних додаткових відпусток працівникам за роботу з шкідливими та важкими умовами праці за результатами атестації робочих місць з умов праці (додаток 11).

4.3.3. Забезпечити проведення громадських оглядів-конкурсів охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях галузі відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України Протокол №1/6-22 від 23.01.2013, Протокол № П-18-3 від 10.12.2012.

4.3.4. 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».

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

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

4.3.7. 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.

4.3.8. 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».

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

4.3.10. Враховувати під час розробки та укладання колективних договорів спільні рекомендації державних органів влади і ЦК профспілки працівників освіти і науки України щодо змісту розділу «Охорона праці».

4.4. Районна організація Профспілки:

4.4.1. Спільно з членськими організаціями галузевої Профспілки забезпечить громадський контроль за дотриманням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та здобувачів освіти відповідно до положень колективних договорів, угод.

4.4.2. Сприятиме навчанню профспілкового активу, представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок щодо підвищення громадського контролю за виконанням керівниками закладів і установ галузі вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

4.4.3. Забезпечить участь представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.

4.4.4. Сприятимуть здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

4.4.5. Брати активну участь у проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу стану умов і охорони праці в освітніх закладах.

4.4.6. Аналізувати стан травматизму в закладах освіти, вносити пропозиції щодо попередження його серед працюючих.

РОЗДІЛ V

СФЕРА ВИРОБНИЧИХ ТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

5.1. Рахівська міська рада Рахівського району Закарпатської області зобов'язується:

5.1.1. Спрямовувати керівників закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

5.1.2. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку

5.1.3. 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.

5.1.4. Забезпечити контроль за:

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

5.2. Сторони угоди домовилися:

5.2.1. Періоди, впродовж яких у закладах 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

5.2.2. 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, установленого при тарифікації до початку канікул.

5.2.3. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в закладі 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.

5.2.4. 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.

5.2.5. Виплачувати премії всім працівникам закладів та установ освіти згідно положення про преміювання (додаток5).

5.2.6. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних надходжень, економії фонду заробітної плати та відсутності її заборгованості відповідно до п.8 ст.61 Закону України «Про освіту».

5.2.7. Надавати працівникам закладів та установ освіти матеріальну допомогу в зв'язку із сімейними обставинами (важка хвороба; смерть рідних по крові або по шлюбу – на поховання) в межах фонду оплати праці.

5.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки, виборним профспілковим органам:

5.3.1. Створювати умови для використання педагогічними та науково-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.

5.3.2. 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»).

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

5.3.4. Забезпечити призначення керівників комунальних закладів загальної середньої освіти за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки - для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше) на підставі рішення конкурсної комісії, до складу якої входять, зокрема представники засновника, районної (міської, сільської, селищної, об'єднаної) профспілкової організації, відповідно до Положення про конкурс на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти, затвердженого засновником або уповноваженим ним органом (посадовою особою).

Не допускати припинення безстрокового трудового договору з керівниками комунальних закладів освіти, зокрема у зв'язку зі зміною засновника.

5.3.5. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника.

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

5.3.7. 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.

5.3.8. Встановлювати та надавати працівникам інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам профспілкових органів, які працюють на громадських засадах (до 3 днів), 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);

- 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”).

- надавати одноразову оплачувану відпустку тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) при народженні дитини чоловіку, дружина якого народила дитину; батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одиноким матір'ю (одиноким батьком).

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

5.3.10. Розширювати переліки категорій працівників, яким за бажанням може надаватися щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в цій установі, організації на умовах колективного або трудового договорів. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

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

5.3.12. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників, учні та студенти яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.3.13. 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.

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

5.3.15. Погоджувати з профкомами:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи та розкладу уроків, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де їх особливості не дозволяють встановити перерву;
- положення про виплату щорічної грошової винагородити за сумлінну працю та її розподіл;
- положення про виплату премії;
- внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти та ін. згідно Переліку (додаток 2).

5.3.16. Забезпечити організацію для вчителів, керівників установ і закладів освіти, методичних кабінетів (центрів), центрів професійного розвитку педагогічних працівників, короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.3.17. Вжити додаткових заходів для забезпечення освітніх закладів і установ педагогічними кадрами.

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

5.3.19. 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»

5.3.20. 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 (додаток 9).

5.3.21. 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.

5.3.22. 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.

5.3.23. Спрямовувати діяльність, керівників закладів і установ освіти на розробку та суворе дотримання у кожному освітньому закладі правил внутрішнього розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів, затверджених наказом МОН України від 20.12.93 №455 «Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України»;

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

5.3.24. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього вивільнення за п.1. ст. 40 КЗпП України.

5.3.25. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних і науково-педагогічних, матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату 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 від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці

працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

5.4. Районна організація Профспілки вживе заходів щодо:

5.4.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства первинні профспілкові організації;

5.4.2. Організації громадського контролю за дотриманням чинного трудового законодавства про працю в установах та закладах освіти.

5.4.3. Забезпечення співпраці з відділом освіти, молоді та спорту з метою попередження порушень норм законодавства.

5.4.4. Співпраці з органами управління освітою та органами управління територіальних громад сіл, селищ, міст з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти та звільнення їх працівників.

5.4.5. Ініціювання розгляду відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, випадків відмови роботодавцями усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

5.4.6. Сприяти проведенню обласних галузевих спартакіад серед працівників освіти.

РОЗДІЛ VI СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

6.1. Рахівська міська рада Рахівського району Закарпатської області зобов'язується:

6.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.

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

6.1.3. Передбачити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями Всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

6.1.4. Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти і науки, придбання медичних книжок нового зразка.

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

6.2. Сторони Угоди домовилися:

6.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 51, 57, 61 Закону України „Про освіту” прав та гарантій, передбачених працівникам щодо їх сертифікацій, оплати праці, а також недопущення їх звуження.

6.2.2. 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.

6.2.3. Організовувати проведення спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти, використовуючи спортивні бази та спортивні споруди закладів освіти.

6.2.4. Сприяти залученню освітянських та учнівських колективів до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

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

6.2.6. Забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників освіти у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.

6.2.7. Організовувати проведення галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти, використовуючи спортивні бази та спортивні споруди закладів освіти, за участі Комітету з фізичного виховання та спорту Міністерства освіти і науки України. Сприяти участі педагогічних працівників – членів Профспілки у міжнародних змаганнях, турнірах, конкурсах тощо.

6.2.8. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування закладами, установами освіти і науки профспілковим організаціям коштів на проведення в трудових колективах культурномасової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

6.2.9. Забезпечити виділення коштів для реалізації програм оздоровлення здобувачів освіти, а також дітей працівників освіти в літній та канікулярний періоди.

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

6.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти, виборним профспілковим органам:

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

- педагогічним працівникам, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків до посадового окладу та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та науково-педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу, а також у випадках надання частини щорічної основної відпустки перед звільненням.

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;

- педагогічним працівникам, надбавок за вислугу років.

6.3.2. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних і науково-педагогічних, матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року.

6.3.3. Забезпечити:

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

- 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.

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

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

6.3.6. Вживати заходів, спрямованих на:

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

6.3.7. 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.

6.3.8. 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»

6.3.9. При складанні розкладів навчальних занять дотримуватись вимог чинного законодавства та санітарно-епідеміологічних норм.

6.3.10. Забезпечити виплати надбавок за вислугу років.

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

6.3.12. 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.

6.3.13. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 та 61 Закону України „Про освіту”:

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи у межах фонду заробітної плати.

6.4. Районна організація Профспілки зобов'язується:

6.4.1. Вжити заходів для активізації діяльності територіальних органів Профспілки з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Угодою.

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

РОЗДІЛ VII

ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

7.1. Рахівська міська рада Рахівського району Закарпатської області зобов'язується:

7.1.1. Забезпечувати в закладах освіти права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційних ланок, відповідно до Конституції України, Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.

7.1.2. Вводити до складу колегій, атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників Профспілки.

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

7.1.4. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

7.1.5. Сприяти наданню у користування райкому профспілки приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, зв'язком для взаємного користування з керівними органами профспілки працівників освіти і науки.

7.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки, виборним профспілковим органам:

7.2.1. Забезпечувати вільний вхід до закладів та установ освіти і науки 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.

7.2.2. Не допускати втручання керівників закладів установ і організацій освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

7.2.3. Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти і науки, органів виконавчої влади, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин.

7.3. Районна організація Профспілки зобов'язується:

7.3.1. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників.

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

7.3.3. Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання виборним профспілковими органами переговорів щодо укладення угод, колективних договорів.

7.3.4. Спрямовувати роботу голів профспілкових комітетів на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладах освіти трудового законодавства.

7.3.5. Налагодити співпрацю райкому профспілки з Державною інспекцією праці з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

РОЗДІЛ VIII ЗАЙНЯТІСТЬ

8.1. Рахівська міська рада Рахівського району Закарпатської області зобов'язується:

8.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

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

8.1.3. Забезпечити аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з Профспілками одночасно з підсумками виконання Угоди.

8.1.4. Вживати заходів для недопущення в закладах освіти масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

8.1.5. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, зокрема й керівників, які отримали пенсію за віком, з якими на цій підставі припинено безстрокові трудові договори та укладено їх терміном на один рік чи більше.

8.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки, відповідним профспілковим органам:

8.2.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обгрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.

8.2.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладів, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обгрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, які

вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

8.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах освіти і науки незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти.

8.2.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації, зокрема через власні ресурси.

8.2.5. Передбачати у колективних договорах закладів та установ освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

8.2.6. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників закладів дошкільної освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

8.2.7. 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, науковопедагогічних 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.

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

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

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

8.2.11. 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 IX

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. З метою подальшого розвитку соціального партнерства в галузі сторони Угоди домовились про наступне:

9.1.1. Вносити пропозиції відповідним органам державної влади до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

9.1.2. Сприяти укладанню колективних договорів у всіх закладах освіти, на які поширюється дія Угоди.

9.1.3. Не допускати втручання керівників закладів, установ і організацій освіти і науки у статутну діяльність організаційних ланок Профспілок, передбачену чинним законодавством на запрошення профспілкових органів братимуть участь в заходах профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

9.1. 4. Відділ освіти, молоді та спорту, керівники навчальних закладів, забезпечать відповідне погодження з профспілковими органами нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.1.5. Надаватимуть профспілковим комітетам інформацію щодо соціально-економічного розвитку освіти, їх фінансування, результати їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників.

9.1.6. Сприятимуть профспілковим органам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів.

9.1.7. Забезпечувати в закладах освіти права та гарантії діяльності профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок передбачених Конституцією України, Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності.

9.1.8. Органи управління освітою, керівники закладів освіти:

- не допускатимуть втручання у статутну діяльність організаційних ланок Профспілок, передбачену чинним законодавством;
- вводити до складу колегій, атестаційних, конкурсних комісій, робочих та дорадчих органів представників Профспілок;
- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілок;
- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти і науки, органів виконавчої влади, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин;

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

- забезпечувати в закладах освіти і науки безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків, зокрема при зміні засновника, згідно з особистими заявами членів профспілок з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових організацій не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам та стипендії здобувачам освіти.

- сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

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

9.1.9. Райком профспілки проводить роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, посилює особисту відповідальність стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів профспілки та організовуватиме надання допомоги первинним профспілковим комітетам у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, надання відпусток.

9.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки:

9.2.1. Забезпечувати вільний вхід до закладів та установ освіти і науки представників Профспілок їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілок, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

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

9.2.2. Встановлювати головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.

9.2.3. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в радчих та робочих органах.

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

9.2.5. Сторони Угоди не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітньої законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників та здобувачів освіти тощо.

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

РОЗДІЛ X

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

10.1. Контроль за виконанням Угоди здійснюється спільною комісією Сторін (додаток № 13).

10.2. Сторони забезпечують контроль за виконанням Галузевої угоди, регіональної угоди, колективних договорів і угод на місцях. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання Угоди, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

10.3. Угода підписана у трьох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін та в органі, який проводить реєстрацію і мають однакову юридичну силу.

*В.п.міського голови,
секретар ради та виконкому*


Є. Молнар

*Голова Рахівської районної
організації Профспілки працівників
освіти і науки України*


02644433

Т. Студеняк

Додаток № 1
до Угоди
на 2023 - 2026 роки

ТРИВАЛІСТЬ
щорічної основної відпустки працівників навчальних закладів та установ
освіти

<i>Посада</i>	<i>Тривалість щорічної основної відпустки, календарних днів</i>
I. Дошкільні навчальні заклади	
1. Дитячі ясла-садки, дитячі садки (у тому числі інтернатного типу), дитячі ясла	
<i>Директор, завідувач, вихователь-методист, інструктор з фізкультури, музичний керівник, практичний психолог, соціальний педагог</i>	42
<i>Вихователь</i>	56
<i>Вчитель-дефектолог, учитель-логопед</i>	56
2. Дитячі будинки, дошкільні заклади компенсуючого типу для дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку	
<i>Директор</i>	56
<i>Завідувач¹</i>	56
<i>Заступник директора з навчально-виховної (виховної) роботи</i>	56
<i>Вихователь²</i>	56
<i>Старший вихователь</i>	56
<i>Вихователь-методист¹</i>	56
<i>Вчителі (всіх спеціальностей)</i>	56
<i>Інструктор з праці</i>	56
<i>Інструктор слухового кабінету</i>	56

Інструктор з фізкультури ¹	56
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи ¹	56
Музичний керівник ¹	56
Практичний психолог ¹	56
Соціальний педагог ¹	56

¹ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається відповідній категорії працівників дошкільних закладів загального типу, якщо вони обслуговують групи, в яких не менш як 50 відсотків дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, або якщо в цих закладах укомплектовано не менш як 50 відсотків таких груп.

² Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається вихователям, які працюють повний робочий день з групами дітей, які потребують корекції фізичного і психічного розвитку, у дошкільних закладах, зазначених у пункті 1 цього розділу.

II. Позашкільні навчальні заклади

Директор ³	42
Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної) роботи ³	42
Акомпаніатор ³	42
Вихователь ³	42
Екскурсовод ³	42
Завідувач відділу, лабораторії, кабінету ³	42
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи ³	42
Концертмейстер ³	42
Культурний організатор ³	42
Методист ³	42
Педагог-організатор ³	42
Практичний психолог ³	42
Соціальний педагог ³	42
Старший вожатий ³	42
Художній керівник ³	42

³ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається працівникам, на яких поширюються умови оплати праці працівників навчальних закладів та установ освіти.

III. Середні навчальні заклади, навчальні заклади для громадян, які потребують соціальної допомоги і реабілітації

Директор ⁴	56
-----------------------	----

Заступник директора з навчально-виховної (навчальної, виховної), навчально-виробничої роботи ⁴	56
Акомпаніатор	28
Вихователь (крім вихователів інтернатів при школах) ⁴	56
Вихователь інтернату при школі	42
Вчителі (всіх спеціальностей) ⁴	56
Інструктор слухового кабінету	56
Інструктор з праці	56
Інструктор з фізкультури середніх навчальних закладів	28
Інструктор з фізкультури в навчальних закладах для громадян, які потребують соціальної допомоги і реабілітації	56
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи в середніх навчальних закладах	42
Керівник гуртка, студії, секції, інших форм гурткової роботи в навчальних закладах для громадян, які потребують соціальної допомоги і реабілітації	56
Майстер виробничого навчання	42
Педагог-організатор	56
Перекладач-дактилолог	42
Помічник директора з режиму	30
Практичний психолог ⁴	56
Соціальний педагог ⁴	56
Старший вожатий ⁴	56
Старший вихователь ⁴	56
Старший черговий з режиму	30
Черговий з режиму	30

⁴ Щорічна основна відпустка зазначеної тривалості надається також відповідним категоріям працівників, викладачам і концертмейстерам середніх спеціальних художніх і музичних шкіл, шкіл естетичного виховання дітей.

ПЕРЕЛІК

документів у закладах та установах освіти, які в обов'язковому порядку
протокольно погоджуються з профкомами

№ п/п	Питання і документи	Підстава	При- мітки
1	Правила внутрішнього трудового розпорядку	ст. 142 КЗпП України	
2	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти	
3	Розклад уроків	п.21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку	
4	Графік робочого дня і змінності техперсоналу	п.21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку	
5	Залучення працівників до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт	ст.71 КЗпП України	
6	Графік відпусток	ст.79 КЗпП України	
7	Прийом на роботу неповнолітніх	ст.188 КЗпП України	
8	Склад атестаційної комісії	п.2.7. Типового Положення про атестацію працівників України	
9	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп.2-5,7 ст.40, пп.2,3 ст.41 КЗпП України, тобто при: п.1 ст.40 - скорочення штатів, реорганізації; п.2 ст.40 - невідповідності посаді внаслідок недо- статньої кваліфікації або стану здоров'я; п.3 ст.40 - систематичного невиконання	ст.43 КЗпП України	

	без поважних причин посадових обов'язків; п.4 ст.40 - прогули без поважних причин; п.5 ст.40 - нез'явлення на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого списку); п.7 ст. 40 - поява на роботі у нетверезому стані; п.2 ст.41 - винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує гроші або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я; п.3 ст.41 - аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями		
10	Накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (на голову профкому - за згодою районного профспілкового органу)	ст.252 КЗпП України	
11	Заходи з охорони праці та техніки безпеки	ст.161 КЗпП України	
12	Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях і т. д.	Типові правила з техніки безпеки	
13	Тарифікаційні списки	п.4, додатки 1,2,3 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти	
14	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів	п.31 тієї ж Інструкції	
15	Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт	п.52 тієї ж Інструкції	

16	Про відповідність почесних звань профілю роботи в установі, закладі освіти	п. 24 Інструкції.	
17	Встановлення доплат робітникам, спеціалістам та службовцям, які зайняті на роботах з важкими, особливо важкими та шкідливими умовами праці.	гг. 33 Інструкції...	
18	Конкретний розмір доплат за керівництво предметними, цикловими та методичними комісіями	п. 40, Інструкції...	
19	Конкретний розмір доплат за завідування навчальними кабінетами	п. 41 Інструкції...	
20	Конкретний розмір доплат за обслуговування техніки у кабінетах обчислювальної техніки	п. 41 Інструкції...	
21	Конкретний розмір доплат за завідування кожною майстернею з трудового навчання	п. 44 Інструкції...	
22	Конкретний розмір доплат за завідування майстернями та паспортизованими музеями позашкільних навчальних закладів	п. 50 Інструкції...	
23	Конкретний розмір доплат за завідування навчальними кабінетами, лабораторіями, куточками живої природи, дендропарками...	п. 50 Інструкції...	
24	Конкретний розмір доплат за завідування бібліотекою	п. 58 Інструкції...	
25	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ	п.53 тієї ж Інструкції	

26	<i>Перелік робіт, на які встановлюється доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт</i>	<i>додаток №9 до тієї ж Інструкції</i>	
27	<i>Перенесення щорічних відпусток</i>	<i>ст. 11 Закону України "Про відпустки"</i>	
28	<i>Інші питання, передбачені чинним законодавством</i>		

Додаток № 3
до Угоди
на 2023 - 2026 роки

ПЕРЕЛІК
*посад працівників з ненормованим робочим днем, яким може надаватись
додаткова відпустка*

<i>Посада</i>	<i>Максимальна тривалість додаткової відпустки, календарних днів</i>
Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники	До 7
Економіст	До 7
Психолог	До 7
Бухгалтер	До 7
Шеф-кухар	До 7
Секретар	До 7
Діловод	До 7
Друкарка	До 7
Архіваріус	До 7
Лікарі, середній та молодший медичний персонал	До 7
Завгосп	До 7
Сторож (вартівник), двірник	До 4
Слюсар	До 4
Електрик	До 7
Сантехнік	До 4
Водій	До 7
Практичний психолог	До 4
Бібліотекар	До 7
К;астелянка	До 7
Помічник вихователя	До 7

Додаток № 4
до Угоди
на 2023 - 2026 роки

ПЕРЕЛІК
посад працівників з важкими і шкідливими умовами праці, яким може
надаватись додаткова відпустка

<i>Посада</i>	<i>Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, календарних днів</i>
<i>Кухар, який працює біля плити</i>	<i>4</i>
<i>Машиніст (кочегар) котельні, зайнятий обслуговуванням парових та водогрійних котлів, що працюють на твердому мінеральному та торфовому паливі, під час їх завантаження:</i>	<i>7</i>
<i>– ручним способом</i>	<i>4</i>
<i>– механізованим способом</i>	
<i>Тренер-викладач дитячо-юнацької спортивної (спортивно-технічної) школи, спеціалізованої дитячо-юнацької школи олімпійського резерву, спеціалізованої дитячо-юнацької (спортивно-технічної) школи та училища олімпійського резерву</i>	<i>18</i>
<i>Лікар, який працює в закладах і установах охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення та будинку відпочинку</i>	<i>7</i>
<i>Молодші спеціалісти з медичною освітою закладів та установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення</i>	<i>7</i>
<i>Друкарка, яка працює на друкарській машинці</i>	<i>4</i>
<i>Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень та санвузлів</i>	<i>4</i>
<i>Прасувальник</i>	<i>4</i>
<i>Опалювач, зайнятий опаленням печей дров'яним паливом</i>	<i>4</i>

ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників

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).

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 закладів освіти і методичних установ здійснюється за наказом начальника відділу освіти, культури, 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;
- сумлінне виконання службових обов'язків;
- творче ставлення до праці;
- дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, положень колективного договору;
- особистий внесок працівника у роботу колективу;
- відсутність претензій до працівника з боку учнів та батьків;
- створення та дотримання працівником безпечних умов праці для життя та здоров'я дітей;
- активна участь у громадському житті;
- збільшення обсягу робіт та обов'язків;
- систематичність підвищення свого фахового рівня, ділової кваліфікації;

- дотримання внутрішнього розпорядку, зберігання матеріальних цінностей;
- за підготовлених учнів-переможців обласних, всеукраїнських олімпіад, конкурсів, художньої самодіяльності, ЗНО;
- з нагоди ювілеїв;
- з нагоди державних свят;
- з нагоди інших урочистих подій.

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.

6. Преміюванню не підлягають:

6.1. Працівники, на яких накладено дисциплінарні стягнення за порушення трудової дисципліни чи з інших причин.

ПЕРЕЛІК
професій і посад працівників, яким встановлено додаткову відпустку
за ненормований робочий день

№ n/n	Найменування професій і посад	Тривалість відпустки в календарних днях
1.	<i>Водії</i>	<i>до 7</i>
2.	<i>Бухгалтера</i>	<i>до 7</i>
3.	<i>Бібліотекарі</i>	<i>до 7</i>

ПЕРЕЛІК

професій, посад працівників робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, що дає право на щорічну додаткову відпустку

<i>№ п/п</i>	<i>Найменування професій і посад</i>	<i>Тривалість відпустки в календарних днях</i>
<i>1.</i>	<i>Медичний середній персонал</i>	<i>До 7</i>

У розрахунок часу, що дає право працівникові на додаткову відпустку, зараховувати дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером не менше половини тривалості робочого дня.

Положення
про надання грошової винагороди педагогічним працівникам
за сумлінну працю, зразкове виконання службових
обов'язків

1. Це положення поширюється на педагогічних працівників дошкільних загальноосвітніх, позашкільних та інших закладів освіти, крім тих, які працюють в закладі освіти за сумісництвом.

2. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у вихованні дітей, навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської молоді, методичному забезпеченні, відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни та здійснюється в межах фонду заробітної плати. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу / ставку заробітної плати / з урахуванням підвищень.

3. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до положення, яке затверджується керівником закладу освіти чи методичної установи за погодженням з профспілковим комітетом і може включати в себе додаткові критерії, крім визначених у пункті 2 цього Порядку, з урахуванням специфіки навчального закладу чи методичної установи.

4. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам видається на підставі наказу керівника навчального закладу чи методичної установи, а керівникам - за погодженням з організацією вищого рівня.

5. Умови надання грошової винагороди:

- сумлінне виконання професійних обов'язків /ефективність педагогічної роботи, результативність шкільних, районних та обласних олімпіад, результативність екзаменів, проведення відкритих уроків, впровадження передового педагогічного досвіду, новаторство в роботі /;

- організація та проведення позашкільних та позакласних заходів, які носять виховний, естетичний та розвиваючий характер / участь у художній самодіяльності, спортивних змаганнях, робота з батьками /;
- обладнання навчального кабінету;
- своєчасна здача звітних документів, якісне виконання тимчасових доручень;
- дотримання належного санітарно-гігієнічного стану кабінету, виконання правил та інструкцій з охорони праці;
- відсутність порушень виконавчої та трудової дисципліни.

**Положення
про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Умови оплати праці, ставки заробітної плати, посадові оклади, передбачені цією Інструкцією, застосовуються при обчисленні заробітної плати таких категорій працівників:

- педагогічних і керівних працівників загальноосвітніх шкіл, шкіл-інтернатів, шкіл – дитячих садків;
- педагогічних і керівних працівників дитячих дошкільних закладів;
- педагогічних і керівних працівників позашкільних закладів;
- керівників гуртків, концертмейстерів і акомпаніаторів;
- педагогічних і керівних працівників навчально-методичних та методичних кабінетів;
- службовців, інженерно-технічних працівників, робітників установ закладів освіти.

Зазначені в Інструкції тарифні розряди є державними гарантіями мінімальних рівнів оплати праці для конкретних професійно-кваліфікаційних груп працівників, які перебувають у трудових відносинах з установами та закладами освіти всіх форм власності, при додержанні встановленої законодавством про працю тривалості робочого часу та виконанні працівником посадових обов'язків (норм праці).

2. Умови оплати праці керівників, спеціалістів, службовців та робітників структурних підрозділів та окремих працівників установ, закладів і організацій освіти, для яких вони не передбачені цією Інструкцією (транспорту), встановлюються відповідно до умов оплати праці аналогічних категорій працівників відповідних галузей народного господарства і виробництва.

3. Установам і закладам освіти надано право вирішувати такі питання в галузі організації та оплати праці:

- затверджувати структуру й штати, встановлювати посадові оклади й ставки заробітної плати згідно з розрядами Єдиної тарифної сітки, визначеними цією Інструкцією, без дотримання середніх окладів і без урахування співвідношенням чисельності керівників і спеціалістів у межах утвореного в установленому порядку фонду заробітної плати (фонду оплати праці);
- встановлювати надбавки у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):
за високі досягнення у праці;

за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

- встановлювати працівникам доплати у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
- надання доплат в розмірі 10 відсотків працівникам, які використовують дезінфікуючі засоби.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій, їх заступникам;

- у розмірі 35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час, якщо вищий розмір не визначено законодавством за кожну годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку;

- використовувати в навчально-виховній, виробничій і господарській діяльності бригадний, сімейний підряди, колективу, договірну й інші форми організації та стимулювання праці, гнучкі режими праці;

- залучати до читання окремих лекцій і проведення занять з учнями (вихованцями) висококваліфікованих спеціалістів народного господарства, діячів науки і мистецтва з погодинною оплатою праці за рахунок і в межах фонду заробітної плати (фонду оплати праці);

- передбачити у кошторисах установ і закладів витрати на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, а також на стимулювання творчої праці й педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників, у тому числі навчально-виховних закладів нового типу (гімназій, ліцеїв, коледжів тощо), у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

4. Визначення ставок (окладів) працівників за розрядами тарифної сітки провадиться з урахуванням їхніх кваліфікаційних вимог.

Посадові оклади встановлюються керівниками на основі діючих кваліфікаційних вимог і тарифних розрядів працівників відповідної кваліфікації з наступною атестацією або тарифікацією згідно з чинним законодавством.

Ставки заробітної плати й посадові оклади педагогічних працівників встановлюються керівниками закладів та установ освіти при тарифікації за наслідками атестації.

Тарифні списки встановленої форми затверджуються за погодженням із профспілковим комітетом не пізніше 5 вересня і подаються вищестоящому органу управління.

Схема ставок, посадових окладів, що запроваджена Постановами КМУ від 30 серпня 2002 року № 1298 „Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, наказу МОНмолодьспорту України від 26 вересня 2005 року № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затверджених схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів установ освіти та установ”, зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 3 жовтня 2005 року, наказ МОНмолодьспорту України від 11.04.2007 року № 296 „Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року № 557” визначення розрядів щодо визначення розрядів і коефіцієнтів з оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки, тарифними коефіцієнтами підвищення.

5. Зміна розмірів ставок заробітної плати й посадових окладів протягом року провадиться:

- при зміні розміру мінімальної заробітної плати – з дня прийняття рішення урядом;
- при здобутті освіти або поновленні документа про освіту – з дня подання відповідного документа;
- при отриманні відповідної категорії за наслідками атестації – з дня прийняття рішення атестаційною комісією;
- при присвоєнні звань, що дають право на підвищення ставок і посадових окладів, - з дня присвоєння.

Якщо право на зміну розміру ставки заробітної плати (посадового окладу) настає в період перебування працівника у відпустці чи підчас тимчасової непрацездатності, на підвищенні кваліфікації, стажуванні, нарахування заробітної плати за новими ставками (посадовими окладами) здійснюється з дня виникнення такого права.

6. Відповідальність за своєчасне і правильне встановлення працівникам ставок Заробітної плати, посадових окладів, обчислення заробітної плати покладається на керівників та головних бухгалтерів (бухгалтерів) установ і закладів освіти, керівників вищестоящих органів управління.

Додаток № 11
до Угоди
на 2023 - 2026 роки

ПЕРЕЛІК

професій і посад працівників, які мають право на додаткову відпустку за роботу з шкідливими та важкими умовами праці за результатами атестації робочих місць з умов праці

<i>№ п/п</i>	<i>Найменування професій</i>	<i>Кількість працюючих (чол.)</i>	<i>Тривалість відпустки в календарних днях</i>
<i>1.</i>	<i>Кухарі</i>	<i>18</i>	<i>До 4</i>
<i>2.</i>	<i>Машиніст (кочегар) котельні</i>	<i>15</i>	<i>До 7</i>

Додаток № 12
до Угоди
на 2023 - 2026 роки

Перелік
професій, посад працівників робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, що дає право на щорічну додаткову відпустку.

<i>№ п/п</i>	<i>Найменування професій і посад</i>	<i>Тривалість відпустки в календарних днях</i>
1.	Секретар-друкарка (що працює з комп'ютером)	4
2.	Оператор комп'ютерного набору	4

Закон "Про відпустки" ст. 8 п. 1.

Надається прямопропорційно відпрацьованого часу не менше половини передбаченого робочого часу по даній професії (за роботу на комп'ютері).

до Угоди
на 2023 - 2026 роки

ПЕРЕЛІК
професій, які повинні проходити медичний огляд щорічно

1. Директори шкіл, заступники директорів, психологи.
2. Учителі, вихователі, помічники вихователів
3. Працівники харчоблоків.
4. Медичний персонал.
5. Сторожі, прибиральники, оператори котелень, робітники по обслуговуванню будівель.
6. Бібліотекарі, лаборанти, педагоги-організатори
7. Водії шкільних автобусів

НОРМА ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ

Норма тривалості робочого часу на тиждень (в годинах) становить:

- для адмінперсоналу і молодшого обслуговуючого персоналу – 40 годин на тиждень;
- для педагогічних працівників I- XI класів– 18 годин на тиждень;
- для асистент вчителя в інклюзивному класі – 25 годин на тиждень
 - для вихователів групи продовженого дня– 30 годин на тиждень;
 - для медичної сестри закладів освіти – 38,5 годин на тиждень;
 - для практичного психолога – 40 годин на тиждень;
 - для вихователів ЗДО – 30 годин на тиждень;
 - для асистента вихователя інклюзивної групи – 36 годин на тиждень;
 - для музичного керівника – 24 години на тиждень;
 - для інструктора з фізкультури – 30годин на тиждень;
 - для вихователя-методиста – 36 годин на тиждень.

Додаток 15

до Угоди
на 2023 - 2026 роки

ПЕРЕЛІК

працівників закладів освіти, які проходять обов'язкове навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності до виконання своїх обов'язків

Найменування професій, посад	Терміни проходження навчання
1. Керівники закладів освіти	1 раз на 3 роки
2. Заступники керівників закладів освіти, на яких покладена відповідальність за організацію роботи з охорони праці	1 раз на 3 роки
3. Вчителі фізики, хімії, біології, інформатики, фізичної культури, трудового навчання	1 раз на 3 роки

Додаток 16

до Угоди
на 2023 - 2026 роки

ПЕРЕЛІК
працівників закладів освіти, зайнятих на роботах
з підвищеною небезпекою, які проходять щорічне спеціальне навчання
і перевірку знань з охорони праці

Найменування професій, посад	Термін проведення навчання
Оператори котелень на газовому паливі	щороку

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій

№З/п	Заходи	Строк виконання	Відповідальні
1.	Проводити навчання і перевірку знань з питань охорони праці працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою	щороку до 01.10	відділ освіти
2.	Проводити перевірку електролічильників у закладах освіти	щороку	відділ освіти
3.	Придбати та при необхідності провести перезарядку вогнегасників	щороку	відділ освіти
4.	Ініціювати проведення замірів опорів захисного заземлення системи гроззахисту, електрообладнання та ізоляції електропроводки	щороку	відділ освіти керівники закладів
5.	Придбати для шкіл літературу по охороні праці	щороку	відділ освіти райком профспілки
6.	Готувати до навчального року будівлі, споруди, приміщення, робочі місця шкіл, закладів дошкільної освіти у відповідності з вимогами норм і правил з охорони праці	щороку до 01.09	Керівники закладів освіти
7.	Проводити перевірку-ревізію придатності та умов зберігання наявних у школі хімічних речовин	щороку до 01.09	Керівники закладів освіти

Додаток № 18
до Угоди
на 2021 - 2026 роки

Спільна комісія
відділу освіти, культури, молоді та спорту Рахівської міської ради
Рахівського району Закарпатської області та Рахівською районною
організацією Профспілки працівників освіти і науки для ведення переговорів
і здійснення контролю за виконанням Угоди

<i>Від сторони відділу освіти, культури, молоді та спорту Рахівської міської ради</i>		
1.	Молдавчук Іван Миколайович	Перший заступник голови Рахівської міської ради Рахівського району Закарпатської області
2.	Дребота Наталія Миколаївна	Начальник відділу освіти, культури, молоді та спорту Рахівської міської ради Рахівського району Закарпатської області
3.	Барон Марія Іванівна	Головний бухгалтер відділу освіти, культури, молоді та спорту Рахівської міської ради Рахівського району Закарпатської області
4.	Череміська Наталія Павлівна	Начальник юридичного відділу Рахівської міської ради Рахівського району Закарпатської області
5.	Фріндт Ольга Михайлівна	Директор Рахівського закладу загальної середньої освіти I-III ступенів №1 Рахівської міської ради Рахівського району Закарпатської області.
<i>Від сторони Рахівської районної організації Профспілки працівників освіти і науки:</i>		
1.	Студеняк Тетяна Василівна	Голова Рахівської районної організації Профспілки працівників освіти і науки
2.	Альперіна Наталія Дмитрівна	Голова первинної профспілкової організації Рахівської ЗОШ I-III ст.. №1
3.	Дерда Людмила Іллівна	Голова первинної профспілкової організації Рахівської ЗОШ I-III ст. №2
4.	Свіцький Іван Іванович	Голова первинної профспілкової організації Діловецького ЗЗСО I-III ст..
5.	Шемота Віта Федорівна	Голова первинної профспілкової організації ЗДО м.Рахів №3

Зміст

РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

РОЗДІЛ II СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ

РОЗДІЛ III СФЕРА ОПЛАТИ ПРАЦІ

РОЗДІЛ IV ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

РОЗДІЛ V ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.

РОЗДІЛ VI СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

РОЗДІЛ VII ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

РОЗДІЛ VIII РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

РОЗДІЛ IX ЗАЙНЯТІСТЬ

РОЗДІЛ X КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

ДОДАТКИ

В даній угоді прошнуровано, пронумеровано і
закріплено печатками

63 (шістьдесят три) аркуші

Рахівська міська рада

В.п. міського голови,

секретар ради та виконкому


Євген МОЛНАР

Голова Рахівської районної організації Профспілки
Працівників освіти і науки України


Тетяна СТУДЕНЯК

