Від трудового колективу

Голова Калинівської районної організації Профспілки працівників освіти і науки України

Олександр ГУЛІВАТИЙ

Від роботодавця

Начальник відділу освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради

Микола КЛІМІШИН

УГОДА
МІЖ ВІДДІЛОМ ОСВІТИ, КУЛЬТУРИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ ІВАНІВСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ ТА КАЛИНІВСЬКОЮ РАЙОННОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ НА 2021–2025 РОКИ

Схвалено членами узгоджувальної комісії сторін

Протокол №11 від 26.11.2021року

вх. №_____ від _____

вих. № _____ від _____

УГОДА

між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021–2025 роки

Загальні положення

1.1.Угоду на 2021–2025 роки (далі – Угода) між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради - органом виконавчої влади та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України – повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони) укладено відповідно до Законів України „Про колективні договори і угоди”, «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної, галузевої, регіональної угод, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин у закладах і установах освіти громади та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників.

1.3. Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їхнє 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, досягнення злагоди в суспільстві.

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

1.5. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, галузевою, регіональною та цією угодами. Колективними договорами та угодами для працівників можуть встановлюватися на підставі ст.9-1 КЗпП України додаткові порівняно з цією Угодою трудові та соціальні гарантії в межах, передбачених кошторисами видатків або за рахунок власних коштів закладів освіти.

1.6 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.

1.7. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства та Генеральної, галузевої, регіональної угод, 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 утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;

- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол

1.8. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівська районна організація Профспілки працівників освіти і науки України у п'ятиденний термін з дня підписання Угоди (змін) подають її на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечують доведення змісту Угоди до керівників закладів освіти та організацій Профспілки.

2. Термін дії Угоди

2.1.Угода укладена на 2021–2025 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

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.

2.3.Сторони визнають, що умови угод, колективних договорів, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством та цією Угодою, є недійсними.

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

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

2.6 Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається протягом строку їх дії, але не більше року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі

3.1. ***Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради:***

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

3.1.2. Спрямовуватиме діяльність органів управління освітою, керівників закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.1.3. В межах повноважень вживатиме заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх

зупинення та скасування, зокрема під час формування та прийняття законів про Державний бюджет на відповідні роки.

3.1.4. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників.

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

3.1.6. Подаватиме пропозиції щодо нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення для належного функціонування закладів освіти, не допускаючи їх звуження.

3.1.7. Забезпечуватиме стабільне функціонування підвідомчих закладів освіти, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення.

3.1.8. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 14, 54, 57,59, 61,66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.1.9. Періодично заслуховуватиме на засіданнях колегії Відділу освіти, молоді та спорту Калинівської міської ради питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти і науки.

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

3.1.11. Сприятиме функціонуванню центру професійного розвитку педагогічних працівників, який здійснює методичне забезпечення освіти відповідно до Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту».

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

3.2.1. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності установ, конкурентоздатності працівників на ринку праці.

3.2.2.Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти і науки.

3.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

3.2.5. 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;

- зміни ставок заробітної плати і посадових окладів педагогічних працівників, передбачених ст.57 Закону України «Про освіту».

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

3.2.7.Здійснювати моніторинг та сприяти належному фінансовому забезпеченні закладів в межах повноважень.

3.2.8. Рекомендувати керівникам закладів освіти забезпечити 100-відсоткове охоплення дітей п’ятирічного віку різними формами дошкільної освіти, відновлювати та розширювати мережу бюджетних груп продовженого дня, факультативів та гуртків в закладах загальної середньої освіти.

3.2.9. 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)”.

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

3.2.11. 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, які є чоловіки, дружини, батьки, діти та інші (із дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

3.2.12. Вживати заходів для скасування обмежень, запроваджених пунктом 4 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 24.12.2015 року №911-УШ, щодо

заборони фінансування за рахунок освітньої субвенції закладів загальної середньої освіти з кількістю учнів менше 25 осіб».

3.3. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівська районна організація Профспілки працівників освіти і науки України вживатимуть заходів щодо:

3.3.1. Недопущення утворення залишків освітньої субвенції, використання їх за цільовим призначення 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».

3.3.2. Сприяти забезпеченню в межах повноважень при прийнятті місцевих бюджетів обсягів видатків та фінансування закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також установ та закладів освіти у повному обсязі, зокрема, необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ.

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

3.3.4 Недопушення закриття посеред навчального року закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти.

3.4. Калинівська районна організація Профспілки працівників освітти і науки України зобов'язується:

3.4.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти і науки.

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

3.4.3. 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 загальної середньої освіти, дошкільних, інших закладів освіти.

3.5. Сторони угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки, відповідним профспілковим органам:

3.5.1. Вживати заходів для 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.

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

3.5.3. Вживати заходів щодо 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.

3.5.4. Вживати заходів забезпечення при прийнятті місцевих бюджетів обсягів видатків на фінансування закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти у повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ освіти.

4.Зайнятість

Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради:

4.1.1.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.

4.1.2. Сприяти здобувачам вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти на реалізацію їхніх прав на стажування на підприємствах, в установах та організаціях за спеціальністю (професією) що здобувається у вільний від навчання час, а також у доступі до інформації про можливість такого стажування.

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

4.1.4. Забезпечити аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України одночасно з підсумками виконання Угоди.

4.1.5. Вживати заходів для недопущення в закладах освіти масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року. Сприяти відміні органами місцевого самоврядування, державної виконавчої влади незаконно прийнятих ними рішень, які стосуються ліквідації, реорганізації закладів освіти і науки, скорочення чисельності або штату працівників.

4.1.6. З урахуванням регіональних потреб визначити обсяги державного замовлення на підготовку фахівців без відриву від виробництва з числа випускників педагогічних інститутів, коледжів, училищ та навчальних закладів системи загальної середньої освіти та перепідготовки педагогічних

працівників за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів з метою опанування ними гостродефіцитних педагогічних спеціальностей.

4.1.7. Не допускати скорочення чисельності працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації навчального процесу освіти.

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

4.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти, відповідним профспілковим органам:

4.2.1. Проводити спільні консультації з Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради, Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

4.2.2. 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 обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, які вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.2.3.Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах освіти, педагогічні посади в закладах освіти працівників, які не мають повної ставки заробітної плати за посадою за наявності відповідної фахової освіти в цьому закладі та в інших закладах освіти ОТГ.

При умові забезпечення штатних працівників закладів освіти роботою на ставку заробітної плати, надати перевагу в працевлаштуванні випускникам закладів освіти, а також незайнятому населенню.

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

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

4.2.6. 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).

4.2.7. 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 працівниками однойменних спеціальностей, які мають неповне тижневе навантаження;

- залучати до викладацької, виховної роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних, науково-педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

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

4.2.8. На вакантні ставки педагога-організатора, практичного психолога, соціального педагога, вчителя, викладача, вихователя в закладах освіти призначати в першу чергу педпрацівників закладу освіти, в якому з'явилися зазначені вакансії, за їх письмовою заявою при наявності відповідної фахової освіти та відсутності ставки заробітної плати.

4.2.9. Застосовувати при оптимізації закладів та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб.

4.2.10 Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

4.2.11. Не допускати звільнення працівників закладів та установ освіти при зміні власника.

4.2.12. 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.

4.3.Калинівська районна організація Профспілки працівників освіти і науки України:

4.3.1. Через систему навчання профактиву, обласну газету «Слово педагога», сайт подавати аналітичні матеріали, роз'яснення з питань створення, ліквідації, реорганізації загальноосвітніх навчальних закладів, вивільнення, перенавчання і працевлаштування працівників освіти, надавати юридичні консультації.

4.3.2. Рекомендувати профспілковим комітетам не давати згоду адміністрації на вивільнення з роботи працівників без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

4.3.3. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації.

4.3.4. Передбачити у колективних договорах закладів освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

4.3.5. Сприяти організації в колективах закладів та установ освіти і науки навчання працівників з питань чинного законодавства про зайнятість.

4.3.6. Контролювати порядок проведення ліквідації та реорганізації закладів освіти, скорочення штатів, забезпечення працевлаштування при цьому вивільнених працівників на новостворені робочі місця, на вакантні ставки відповідно до чинного законодавства та угоди, колдоговорів.

5.Регулювання виробничих, трудових відносин.

Режим праці та відпочинку

5.1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради збов'язується:

5.1.1. Сприяти установам та закладам освіти в реалізації їх права на:

- самоврядування, яке передбачає самостійне вирішення питань навчально-виховної, науково-дослідної, методичної, економічної і фінансової діяльності.
- визначення змісту варіативної частини навчального плану, що надається закладам освіти понад визначений державою обсяг у відповідності до державних стандартів освіти.

5.1.2. Забезпечити контроль за розробкою та затвердженням:

- штатних розписів установ і закладів освіти і науки громади відповідно до Типових штатних нормативів;
- посадових обов'язків працівників освіти, як необхідної умови забезпечення об'єктивної атестації працівників та встановлення відповідних умов оплати праці;
- правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.4. Забезпечити встановлення працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

5.1.6. Сприяти керівникам закладів освіти у введенні в штати необхідної кількості сторожів з метою покращення збереження майна та приведення робочого часу до вимог КЗпП України, медичних працівників відповідно діючих нормативів, затверджених Міністерством освіти науки України.

5.1.7. Сприяти закладам системи освіти в забезпеченні фінансування безкоштовних медичних оглядів працівників та витрат, пов'язаних з відрядженням педпрацівників на курси підвищення кваліфікації.

5.1.8. Забезпечити потребу закладів освіти в підвищенні кваліфікації педагогічних працівників протягом навчального року на засадах вільного вибору змісту, програм, форм навчання.

5.1.9. Забезпечити контроль за дотриманням на місцях:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;

- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання;

- застосування у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;

- наданням працівникам галузі щорічних, додаткових та соціальних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством та на умовах, передбачених колективними договорами.

5.2. Сторони угоди домовилися, що:

5.2.1. Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом 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 учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної 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 закладах освіти, зокрема в оздоровчі табори 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. Режим виконання організаційної, методичної, наукової роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу освіти, програмами, індивідуальними планами робіт. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними актами можна регулювати виконання зазначених видів робіт як безпосередньо у закладі освіти, так і за його межами.

5.2.6.Прийняття на роботу працівників може здійснюватися за контрактом у відповідності до чинного законодавства. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення

ініціативності працівників, враховуючи їх індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність забезпечувати додаткові, порівняно з чинним законодавством, пільги, гарантії та компенсації для працівників, з якими укладено контракт.

5.2.7. Звільнення педагогічних працівників з ініціативи адміністрації, у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією закладів освіти, скороченням штатів здійснюється тільки після закінчення навчального року з дотриманням порядку та наданням гарантій, передбачених чинним законодавством. Ліквідацію, реорганізацію закладів освіти, як правило, проводити по закінченню навчального року.

5.2.8. Вживатимуть заходів для внесення змін до законодавства щодо встановлення:

- скороченої тривалості робочого часу практичних психологів закладів дошкільної освіти комбінованого типу та соціальних педагогів закладів освіти (груп, класів) для дітей з особливими освітніми потребами; для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку, з інклюзивними класами та групами;

- збільшення тривалості щорічної основної відпустки вихователям-методистам та іншим працівникам закладів дошкільної освіти комбінованого типу, з групами компенсуючого типу та з інклюзивними групами;

- збільшення тривалості щорічної основної відпустки керівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл та їх заступникам з навчальної, навчально-виховної, виховної роботи, як це передбачено для керівників та їх заступників закладів позашкільної освіти відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 року №346.

5.3.Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради рекомендує керівникам закладів та установ освіти:

5.3.1.Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами 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.При прийнятті педагогічних працівників на роботу враховувати думку працівників однойменних спеціальностей, якщо вони не матимуть повної ставки заробітної плати.

5.3.4.При призначенні в заклад освіти на роботу знайомити працівників письмово з посадовими обов'язками та ПВТР.

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

5.3.6.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 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 змінною засновника.

5.3.7. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування.

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

5.3.9. Затверджувати штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників разом з профкомом закладу.

5.3.10. 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.

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

5.3.12. Визначати черговість надання відпусток згідно із графіками, що враховують інтереси закладів освіти і працівників, які затверджуються роботодавцями за погодженням із профспілковим комітетом у відповідності з додатком №5 на початку календарного року і доводяться до відома всіх працівників.

5.3.13. Відповідно до ст.19 Закону України "Про відпустки" надавати працівникам соціальні відпустки, які надаються понад основні.

5.3.14. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем, наведеного у Додатку №3 до цієї Угоди.

5.3.15. Забезпечити встановлення працівникам галузі конкретної тривалості додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць відповідно до колективного договору згідно з Додатком №4 до цієї Угоди.

5.3.16. Встановлювати та надавати 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 закладів вищої освіти, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам профспілкових органів, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

Надавати додаткові відпустки за складність і напруженість у роботі керівним працівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл тривалістю до 18 календарних відповідно до норм статті 4 Закону України «Про відпустки» на умовах колективних договорів, угод .

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

5.3.18. Як виняток, надавати відпустки без збереження заробітної плати працівникам для закінчення лікування від тяжких захворювань та для завершення санаторно-курортного лікування працівника чи члена сім»ї тривалістю, встановленому у медичному висновку.

5.3.19. Погоджувати з профкомами:

- штатні розписи, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників;
- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;
- посадові інструкції працівників;
- внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці та соціально-еколномічних інтересів працівників;

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

5.3.21. Не направляти на курси підвищення кваліфікації педпрацівників в період хвороби та перебування в основних, соціальних відпустках.

5.3.22. Атестаційним комісіям закладів освіти не приймати рішення про присвоєння педпрацівникам кваліфікаційної категорії, педагогічного звання без попереднього (не рідше одного разу на п»ять років) проходження курсів підвищення кваліфікації.

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

5.3.24.Створити комісії з трудових спорів у колективах, в яких нараховується 15 і більше працівників.

5.3.25.Не допускати призначення на посади сторожів закладів освіти жінок у зв'язку із забороною застосування їх праці у нічний час.

5.3.26.При призначенні керівників закладів освіти враховувати можливості забезпечення їх навчальними годинами з урахуванням думки спеціалістів, які не забезпечені повною ставкою заробітної плати.

5.3.27. Не застосовувати заходи адміністративного впливу до керівників органів і установ освіти, тиск на педагогів у випадку відстоювання ними законних прав та інтересів працівників галузі.

5.3.28. Надавати необхідну оргтехніку педагогічним працівникам, які атестуються на звання "Учитель–методист", "Вихователь-методист", "Старший вчитель" для підготовки ними навчально-методичних розробок при умові, що заклади освіти, де вони працюють, потрібної оргтехніки не мають.

5.3.29. Забезпечити комплектацію кабінетів засобами навчання та шкільним обладнанням у відповідності до типових переліків навчально-наочних посібників, технічних засобів навчання та обладнання загального призначення для закладів загальної середньої освіти.

5.3.30. Привести у відповідність з чинним законодавством Правила внутрішнього розпорядку для працівників закладів освіти.

5.3.31. Вжити додаткових заходів для забезпечення закладів освіти і установ педагогічними кадрами.

5.3.32. Продовжувати після закінчення строку чинності строкового трудового договору з педагогічним працівником пенсійного віку, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.

5.3.33. 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».

5.4. Калинівська районна організація Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:

5.4.1. З метою забезпечення належного рівня правової підготовки Сторін колективних договорів та угод, здійснення ефективного контролю за

дотриманням законодавства про працю організувати навчання для представників власників і профспілкових органів.

5.4.2. Надавати юридичну та методичну допомогу керівникам закладів освіти, головам первинних профспілкових організацій установ і закладів освіти у вирішенні питань виробничого характеру.

5.4.3. Забезпечувати профспілкові організації нормативними документами з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі .

5.4.4. Усіма можливими законними засобами захищати керівників закладів та установ освіти, до яких незаконно застосовуються заходи адміністративно-дисциплінарного впливу внаслідок відстоювання ними інтересів трудящих та трудових колективів.

5.4.5. Представляти і захищати трудові та соціально-економічні права й інтереси членів Профспілки в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями та в судових органах.

5.4.6. Інформувати сторони Угоди, керівників установ та закладів освіти (власників та уповноважених ними органів), органи державної виконавчої влади про факти порушення законодавства про працю, усунення яких потребує їхнього втручання.

5.4.7. Контролювати порядок організації проходження педпрацівниками закладів освіти курсового підвищення кваліфікації.

5.4.8. Організувати громадський контроль за додержанням законодавства про працю в установах та закладах освіти.

5.4.9. Забезпечити співпрацю з органами управління освіти з метою попередження порушень норм законодавства.

5.4.10. У випадках грубого порушення трудового законодавства керівниками закладів освіти та при недосягненні згоди щодо усунення цих порушень між сторонами угоди інформувати письмово органи прокуратури для вживання заходів щодо усунення цих порушень, поновлення порушених прав і притягнення у встановленому законом порядку до відповідальності осіб, які допустили ці порушення.

5.4.11. Здійснювати громадський контроль за дотриманням у закладах і установах освіти законодавства про працю та зобов’язань за колективними договорами і угодами, взаємодіючи з цих питань з Управлінням Держпраці у Вінницькій області та відділенням Національної служби посередництва і примирення у Вінницькій області.

5.4.12. Здійснювати контроль за призначенням заступників керівника, педагогічних та інших працівників закладу загальної середньої освіти на вакантні посади та звільнення їх з посад керівником цього закладу, оголошенням конкурсу на вакантні посади відповідно до чинного законодавства.

5.4.13.Співпрацювати з органами управління освітою та органами управління об’єднаних територіальних громад з метою попередження порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів освіти та звільнення їх працівників.

5.4.14.Ініціювати розгляд 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.

6. Нормування і оплата праці.

6.1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради зобов'язується:

6.1.1. В межах повноважень сприяти дотриманню в закладах освіти законодавства про оплату праці.

6.1.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 № 926, що стосується виплати надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.1.3. Вживати заходів для встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче мінімальної заробітної плати;
- посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії в розмірі трьох мінімальних заробітних плат зі збільшенням його за кожною наступною кваліфікаційною категорією не менше ніж на 10%;
- схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних працівників Кабінетом Міністрів України з урахуванням норм частини другої статті 61 Закону України «Про освіту».

6.1.4. Здійснювати оперативний контроль в межах повноважень за своєчасною виплатою заробітної плати працівникам закладів освіти у терміни, визначені колективними договорами. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати в повному обсязі.

6.1.5. Сприяти забезпеченню виплати працівникам освіти підвищеної оплати праці згідно законів України, постанов Кабінету Міністрів України за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі або наданню інших днів відпочинку.

6.1.6. Сприяти включенню до складу комісій з формування бюджету освітньої галузі представників профспілкових органів.

6.1.7. Рекомендувати розпорядникам бюджетних коштів вживати заходів для своєчасної виплати в повному обсязі працівникам галузі заробітної плати, відпускних, оздоровчих, винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов"язків, надбавки за престижність педагогічної праці, премії, інших виплат з фонду оплати праці, витрат на службові відрядження, в т.ч. в закладах дошкільної освіти, що фінансуються об'єднаними територіальними громадами.

Розмір коштів, які виділяються для виплати винагороди за сумлінну працю педагогічним працівникам, не може бути менше 100% посадового окладу, ставки заробітної плати.

6.1.8. Педагогічним та технічним працівникам, які відпрацювали неповний навчальний рік, виплачувати винагороду пропорційно відпрацьованому часу: працівникам, які звільняються серед або в кінці навчального року на підставі п.п. 1,2 ст. 36, ст.38, ст.39, п.1,2 ст.40 КЗпП України, виплачувати винагороду до посадового окладу (ставки заробітної плати) при звільненні з роботи на підставі Положень, які діють в закладах освіти та є додатком до колективних договорів.

6.1.9. Сприяти забезпеченню своєчасного проведення індексації грошових доходів працівників, студентів, аспірантів, учнів закладів та установ освіти у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

6.1.10.Розглядати пропозиції профорганів всіх рівнів щодо застосування заходів дисциплінарного впливу до керівників органів управління освітою, навчальних закладів, з вини яких допущена заборгованість із заробітної плати, інших виплат, інформувати їх щодо результатів розгляду.

6.1.11.Зобов'язувати керівників закладів освіти та установ не приймати на місцях в односторонньому порядку рішень щодо зміни узгоджених та встановлення нових умов оплати праці.

Зобов'язати бухгалтерію відповідно до ст. 30 Закону України "Про оплату праці" при кожній виплаті заробітної плати на вимогу працівників повідомляти про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави відрахувань, суму заробітної плати, що належить до виплати.

6.2. Сторони домовились:

6.2.1. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць до 16 та 31 числа.

6.2.3. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства;

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

6.2.5 Вживати заходів для:

- удосконалення умов оплати праці працівників галузі, зокрема музичних керівників закладів дошкільної освіти, працівників центрів, тренерів-викладачів,спеціалістів управлінь, відділів освіти, бухгалтерій, старших лаборантів, завідувачів лабораторій закладів вищої освіти, інженерів

з охорони праці та інших працівників з метою підвищення рівня заробітної плати;

- забезпечення реформування умов оплати праці працівників галузі з метою приведення їх до норм законодавства про освіту з урахуванням положень Рекомендацій про положення учителів розроблених ЮНЕСКО.

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

6.2.7. Опрацьовувати в межах визначених законодавством повноважень проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників освіти; направляти відповідні пропозиції до Міністерства соціальної політики України, Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України;

6.2.8. Вживати заходів для недопущення гендерної дискримінації в оплаті праці працівників закладів та установ освіти і науки;

6.2.9. Вживати заходів для забезпечення до 2023 року поетапної реалізації положень частини другої статті 61 Закону України «Про освіту», передбачивши при цьому щорічне збільшення посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії до чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб з затвердженням відповідної Схеми посадових окладів та недопущення при удосконаленні умов оплати праці працівників бюджетної сфери звуження цих законодавчих норм педагогічним і науково-педагогічним працівникам.

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

6.2.11. Вживати заходів для вирішення питання щодо:

- оплати праці вчителів за роботу в класах з кількістю учнів, що перевищують планову наповнюваність;

- підвищення розмірів посадових окладів тренерам-викладачам та іншим працівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл;

- підвищення розмірів посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних працівників з числа осіб, які мають освітній рівень бакалавра;

- удосконалення норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930, щодо поширення кваліфікаційної категорії вчителів початкових класів на вихователів груп продовженого дня, вчителів – предметників на відповідні години навчального навантаження в початкових класах, присвоєних на наслідками атестації педагогічних звань на всі години педагогічного навантаження та інші педагогічні посади при переході педпрацівників з однієї посади на іншу;

- визначення форми заохочення педагогічних працівників до створення електронних підручників,навчальних посібників, тренінгових

комп'ютерних програм,навчальних відеофільмів, аудіозаписів та інших матеріалів для розміщення в мережі Інтернет;

- затвердження нової редакції Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

6.2.12. Вживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних працівників та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛ-інфікованими дітьми.

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

- Конвенції №95 про охорону заробітної плати 1949 р. (ратифікована 30.06.1961 р.);

- Конвенції №100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р. (ратифікована 30.06.1961 р.);

- Конвенції №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. (ратифікована 30.06.1961 р.);

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

6.2.14. Домагатися встановлення надбавки за престижність педагогічної праці у фіксованому розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), шляхом внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування.

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

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

6.3.Сторони угоди рекомендують керівникам закладів, установ освіти і науки:

6.3.1. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівникам закладів освіти і науки за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, у терміни визначені колективними договорами.

6.3.2. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективними договорами 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.

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

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

6.3.5. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустках 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 іншим вчителям, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпусток забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

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

6.3.7. 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 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 комітетом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.

6.3.8. 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 по завідуванню відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

6.3.9. 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.

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

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

- працівникам закладів дошкільної 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;

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

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

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

6. 3. 14. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

6.3.15. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників 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.

6.3.16. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

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

6.3.18 Забезпечувати оплату праці працівників закладів та установ освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної робти.

6.3.19. Забезпечити оплату праці працівників закладів вищої освіти та закладів, яким надано статус національних, відповідно до діючих нормативних документів.

6.3.20. Забезпечити працівників освіти ставкою заробітної плати на рівні, не нижчому мінімальної, встановленої в державі. Про зміну умов оплати праці в бік зменшення з об'єктивних причин попереджати письмово працівників не пізніше, ніж за 2 місяці відповідно до ст.ст. 32,103 КЗпП України.

6.3.21. Забезпечити встановлення надбавки педагогічним працівникам за престижність відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року №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.

6.3.22. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріатної 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).

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

6.3.24. Здійснювати упереджуючу оплату відряджень працівникам, які направляються на курси підвищення кваліфікації, змагання, олімпіади тощо.

6.3.25. Здійснювати підвищену оплату праці працівникам, зайнятим на важких роботах та на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці за переліком, визначеним діючими нормативними документами з оплати праці та згідно з Додатком №2 до Угоди.

6.3.26. Доводити до працівників освіти зміни в оплаті праці та здійснювати перерахунок посадових окладів (ставок заробітної плати), доплат, надбавок і підвищень відповідно до діючого законодавства.

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

6.3.27. Оплачувати час простою не з вини працівника в розмірі не менше тарифної ставки (посадового окладу) згідно п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

6.3.28. Встановлювати доплати за складність і напруженість в роботі до 100 відсотків посадового окладу керівникам та заступникам керівників закладів освіти, завідувачам та іншим працівникам.

6.3.29.Проводити навчання керівників закладів освіти та профспілкового активу з питань оплати праці.

6.3.30.Забезпечити обов'язкове надання відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту» педагогічним та іншим працівникам щорічної грошової

винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі не менше 100% посадового окладу (ставки заробітної плати) в кінці навчального або фінансового року, до Дня працівників освіти, при звільненні з роботи та щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток, щомісячної виплати надбавок за вислугу років.

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

6.3.32. 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.

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

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

6.3.35. 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.

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

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

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

6.3.39. Виплачувати працівникам понад розмір мінімальної зарплати:

- доплати за роботу в шкідливих та важких умовах праці, несприятливих умовах та підвищеного ризику для здоров'я;

доплати за роботу в нічний та надурочний час;

оплату за роботу за сумісництвом;

за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, зайнятим прибиранням туалетів.

6.3.40. Спільно з органами управління освіти вживати заходів для спрямування бюджетних асигнувань на освіту та спеціальних коштів згідно з чинним законодавством, не допускати їх вилучення і використання не за призначенням, не зменшувати обсяг бюджетних коштів у разі одержання закладами освіти надходжень з інших джерел.

6.4. Калинівська районна організація Профспілки працівників освіти і науки зобов'язується:

6.4.1. Здійснювати оперативний громадський контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, інших виплат аналізувати причини порушень і вживати заходів щодо їх усунення.

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

6.4.3. У разі невиплати заробітної плати та інших платежів з фонду оплати праці терміном понад 1 місяць вживати дієвих заходів до усунення порушень законодавства про оплату праці. Сприяти наданню виборним органам Профспілки інформації про наявність коштів на відповідних рахунках на підставі ст. 45 Закону України " Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності " в органах управління освітою, виконавчої влади та самоврядування.

6.4.4. Постійно координувати зусилля профорганів щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників галузі та компенсації заробітної плати у разі її затримання більше, ніж на один місяць.

6.4.5. 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, інформувати про факти порушень термінів виплати заробітної плати за колективними договорами, угодами.

6.4.6. Проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення невиплаченої вчасно заробітної плати, інших платежів та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань, в необхідних випадках представляти інтереси працівників у судових та інших державних органах при вирішенні спірних питань з роботодавцями.

6.4.7. Надавати працівникам освіти безкоштовну правову допомогу з питань оплати праці.

6.4.8. Забезпечити систематичний аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, підготовку пропозицій щодо удосконалення цієї роботи

7.Охорона праці та здоров'я

7.1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради в межах повноважень зобов'язується:

7.1.1. Домогтися повного виконання керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці", 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 р. №1669.

7.1.2. Забезпечити виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру.

7.1.3. Забезпечити розробку і виконання органами, установами і закладами освіти комплексу заходів з охорони праці та правил безпеки.

7.1.4. Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.

7.1.5. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України.

7.1.6. Розробити комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці виробничого середовища та профілактики травматизму в закладах, установах, підприємствах Міністерства освіти і науки України на 2021-2025 роки та забезпечити контроль за його виконанням.

7.1.7. Щорічно вносити на обговорення розширеного засідання колегії, наради за участю представників Профспілки питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

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

7.1.9. Проводити навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності працівників галузі.

7.1.10. Забезпечити 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».

7.1.11. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладах освіти і науки, студентських, учнівських гуртожитках, у разі потреби вносити відповідні пропозиції до Кабінету Міністрів України.

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

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

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

7.2.1. Враховувати спільні рекомендації державних органів влади і профспілок щодо змісту розділу „Охорона праці” під час розробки і укладення колективних договорів.

7.2.2. Забезпечити фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори.

7.2.3. Включати в колективні договори закладів освіти зобов’язання щодо:

- забезпечення працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями;

- 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 від 16квітня 2009 року № 62, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікарня України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв’язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19» та інших постанов;

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 2);

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 4);

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (додаток № 3).

7.2.4. Передбачати в кошторисах закладів освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України “Про охорону праці” в обсязі не менше 0,2 відсотки від фонду оплати праці, в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

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

7.2.6. 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.

7.2.7. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель та домогтися виведення котелень з підвальних приміщень.

7.2.8. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Законів України «Про охорону праці», «Про пожежну безпеку», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

7.2.9. Брати участь у Всеукраїнському громадському огляді- конкурсі охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України 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.

7.2.10. Здійснювати за рахунок закладів заміну спецодягу та спецвзуття, інших заходів індивідуального захисту в разі їх дострокового зносу не з вини працівника.

7.2.11. Розробити заходи, спрямовані на оснащення закладів вищої освіти державної і комунальної форм власності автономними міні-котельнями, впровадження енергозберігаючих технологій, забезпечення функціонування систем водо-, енерго-, теплопостачання та інженерних мереж.

7.2.12.Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладів освіти, установ, 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» для здійснення перевірок стану

будівель і споруд, опору ізоляції електромереж та контурів захисного заземлення тощо з метою запобігання аваріям на виробництві.

7.2.13. Забезпечити заклади освіти засобами пожежогасіння.

7.2.14. Призначати керівників, працівників органів управління освітою, навчальних закладів, організацій, підприємств тільки після перевірки знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) відповідними постійно діючими комісіями.

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

7.3. Сторони Угоди домовились:

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

7.3.2. 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, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

7.3.3. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення працівників освіти та їх дітей.

7.4. Калинівська районна організація Профспілки працівників освіти і науки зобов'язується:

7.4.1. Забезпечити спільно з членськими організаціями Профспілки ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та відповідно до положень колективних договорів, угод.

7.4.2. Організовувати навчання профспілкового активу, представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками установ і закладів галузі вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

7.4.3. Домагатися своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги згідно з Законом України "Про охорону праці".

7.4.4.Забезпечити участь представників профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально- виховного процесу.

7.4.5. Сприятиме здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

7.4.6. Забезпечувати організації Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

7.4.7.Включати в колективні угоди, договори зобов”язання щодо пільг та компенсацій працюючим в шкідливих умовах (мило, знешкоджувальні засоби, молоко, лікувально-профілактичне харчування, спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту). Домагатися заміни спецодягу та спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту у разі їх дострокового зносу не з вини працівника за рахунок коштів закладу освіти.

7.4.8. Забезпечити інформування відповідних органів виконавчої влади про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання з боку держави.

7.4.9. Забезпечити спільно з ЦК Профспілки відповідно до законодавства внесення змін до розділу ХУП. «Охорона здоров’я, освіта та соціальна допомога» Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров’я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. №1290, стосовно тривалості додаткової відпустки працівників навчальних закладів (груп) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумного розвитку, тривалого лікування та реабілітації (хворих на туберкульоз, розумово відсталих дітей, дітей з ураженням центральної нервової системи, тощо).

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради в межах повноважень зобов’язується:

8.1.1.Забезпечити педагогічним та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Вживати заходів для забезпечення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.

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

8.1.4. Вжити заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та пільгового кредитування спорудження ними житла. Запровадити ефективний механізм забезпечення житлом педагогічних працівників, включаючи молодих спеціалістів.

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

8.1.6. Не заперечувати щодо надання профорганами матеріальної допомоги членам Профспілки для здешевлення оплати за санаторно-курортне лікування, на відзначення ювілеїв (50,55,60 …років). Сприяти відзначенню ювілейних дат закладів освіти відповідно до вимог Указу Президента України від 02.12.95 р. №1116\95 «Про впорядкування пам»ятних дат і ювілеїв (50, 60,100 років …)

8.1.7. Не заперечувати проти безготівкової сплати профспілкових членських внесків та закладення коштів у розмірі 0,3% фонду оплату праці на спортивну, оздоровчу, культурно-масову роботу в закладах освіти на підставі ст.44 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

8.1.8. Вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо:

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальноосвітньої, професійної (професійно-технічної) освіти, розташованих у сільській місцевості;

- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 року №1361 «Про надання одноразової адресної рошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» №1588 від 19.12.2019 року на випускників педагогічних вищих закладів освіти, які уклали договір про роботу в дошкільних, позашкільних та інших типах закладів освіти».

8.2. Сторони Угоди домовилися:

8.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статями 51, 57, 61 Закону України «Про освіту» прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації, оплати праці та забезпечення безоплатним житлом з опаленням і освітленням педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей, а також недопущення їх звуження.

8.2.2. Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних працівників. Взяти участь у розробці державної програми, спрямованої на забезпечення житлом працівників освіти.

8.2.3. Вживати заходів для запровадження нових підходів щодо визначення розміру пенсій педагогічним працівникам на рівні 80–90 відсотків заробітної плати та забезпечення призначення пенсій за вислугу років.

8.2.4. Домагатися збільшення та виділення у Державному та місцевих бюджетах коштів для надання довгострокових кредитів молоді для здобуття освіти у закладах вищої освіти.

8.2.5. 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;

- здобувачам освіти та молодим спеціалістам, зокрема тим, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю.

8.2.6. Сприяти збереженню, функціонуванню та розвитку:

- об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі.

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

8.2.8. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування України.

8.2.9. Вживати спільних заходів для впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти, осучаснення раніше призначених пенсій.

8.2.10. Вживати заходів для недопущення звуження прав педагогічних працівників, які мають право на пенсію за вислугу років, при запровадженні пенсійного професійного страхування.

8.2.11. Вживати заходів для вирішення питання щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування студентів, внести до Кабінету Міністрів України відповідні пропозиції.

8.2.12. Проводити спільні заходи щодо забезпечення 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.

8.2.13. 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.

8.2.14. Сприяти залученню освітянських колективів до участі в місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

8.2.15. 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 культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

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

8.2.17. Спільно проводити галузеві огляди самодіяльних творчих і художніх колективів.

8.2.18. 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.

8.3.Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти:

8.3.1. Застосовувати договірне регулювання додаткових соціальних гарантій на підставі положень Генеральної, Галузевої, регіональних угод.

8.3.2. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 та ст. 61 Закону України «Про освіту»:

- працівникам закладів освіти щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'зків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу;

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

8.3.3. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних , матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі 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.

8.3.4. 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 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 оголошення карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

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

8.3.6. Надавати при виході на пенсію допомогу:

- іншим категоріям працівників - у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи на умовах колективних договорів.

8.3.7. Вживати заходів для:

- забезпечення виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;

- безумовного 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.

8.3.8. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективних договорів.

8.3.9. При укладенні колективних договорів включати до них зобов’язання щодо додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

8.3.10. Відраховувати кошти профспілковим комітетам відповідно до ст.250 Кодексу Законів про працю України та ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

8.3.11. 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.

8.3.12. Встановити доплати медичним працівникам закладів та установ освіти в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 610 року «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров’я» для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров’я.

8.3.13. Вводити до штатних розписів закладів освіти посаду соціального працівника з метою забезпечення додатковою підтримкою в

освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами та створенням для них вільного доступу до інфраструктури цих закладів.

8.3.14. Забезпечити встановлені діючим законодавством тривалість робочого часу і часу відпочинку для працівників галузі. Запровадження надурочних робіт допускати лише у випадках і порядку, передбачених діючим законодавством.

8.3.15. Надавати працівникам відпустки в рахунок майбутньої основної відпустки для санаторно-курортного лікування, а також у випадках гострої обґрунтованої необхідності лікування та реабілітації після важкої хвороби, а також хвороби рідних та інших складних обставин.

8.3.16. Сприяти розробленню і виконанню у закладах, установах освіти та науки посадових обов”язків, правил внутрішнього трудового розпорядку, погодженню з профкомами часу початку і закінчення роботи, режиму роботи змінами, застосуванню підсумкового обліку робочого часу.

8.3.17. Погоджувати з радами, комітетами Профспілки проведення атестації, тарифікації та інших соціально-економічних, правових питань відповідно Додатку №5 Угоди.

8.3.18. Сприяти забезпеченню виконання органами місцевого самоврядування власних повноважень, передбачених п.4 ст.32 Закону України “Про місцеве самоврядування” та п.2 ст. 56 Закону України “Про освіту” щодо регулярного безкоштовного підвезення до місця роботи і додому педагогічних працівників.

8.3.19. Сприяти накопиченню власних коштів в установах і закладах освіти від платних послуг, господарської діяльності та спрямовувати їх відповідно до вимог Постанови Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року №796 “Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності”.

8.3.20.Вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення вищих навчальних закладів диплом з відзнакою.

8.3.21. Відраховувати профспілковим комітетам (радам) відповідно до ст. 44 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

8.3.22. Забезпечити створення роботодавцями та профспілковими організаціями на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачено Національною стратегією з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність - здоровий спосіб життя - здорова нація»

8.4. Калинівська районна організація
Профспілки працівників освіти і наукуи України зобов'язується:

8.4.1. Вжити заходів для активізації роботи профспілкових органів з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій працівникам освіти, передбачених Угодою.

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо пенсійного забезпечення працівників галузі та соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу з питань забезпечення пільг і гарантій працівникам освіти.

8.4.3. Постійно аналізувати стан оплати праці працівників освіти, забезпечення гарантій держави педагогічним і науково-педагогічним працівникам, передбачених ст. 57, 61 Закону України "Про освіту", повернення заборгованості, забезпечення житлом, безоплатним опаленням і освітленням у межах встановлених норм, підвезення до місця роботи (в сільській місцевості). На підставі узагальнених даних вносити відповідні пропозиції до органів законодавчої та виконавчої влади.

8.4.4. У разі потреби на підставі подань профорганів з місць надавати працівникам – членам Профспілки матеріальну допомогу за рахунок профспілкових внесків.

8.4.5. Спільними зусиллями сприяти збереженню в наступних роках передбачених ст. 61 Закону України "Про освіту" гарантій щодо оплати праці та забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей безоплатними квартирами з опаленням і освітленням.

8.4.6. Вживати заходів для 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;

8.4.7. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування України.

8.4.8. Вживати спільні заходи для належного впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти.

8.4.9. Сприяти вирішенню питань:

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної, професійно-технічної освіти, розташованих у сільській місцевості;
- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 року №1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників вищих навчальних закладів» на випускників

педагогічних закладів вищої освіти, які уклали договори про роботу у дошкільних, позашкільних та інших типах навальних закладів.

8.4.10. Забезпечувати реалізацію законних прав та інтересів працівників освіти у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримувати провідні творчі колективи та аматорські спортивні команди, організовувати відпочинок і дозвілля.

8.4.11. Щорічно проводити благодійні заходи з нагоди дня Святого Миколая.

8.4.12. Організовувати проведення обласних спартакіад з масових видів спорту та змагань з туризму серед працівників освіти.

8.4.13. Сприяти залученню до участі освітянських колективів у місцевих, міжрегіональних, обласних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності, спортивних та туристських змаганнях.

8.4.14. Забезпечити виділення коштів для оздоровлення працівників освіти та їх дітей в літній період.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1.3 метою подальшого розвитку соціального партнерства в галузі сторони Угоди домовились про наступне:

9.1.1. Сприяти підготовці і прийняттю законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти. При розгляді та поданні до Кабінету Міністрів України, інших центральних органів виконавчої влади проектів нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту працівників галузі та враховувати позицію іншої сторони.

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

9.1.3. Сприяти:

- укладенню колективних договорів в усіх закладах освіти і науки, на які поширюється дія Угоди;

- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проектів колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої угод;

9.1.4. Органи управління освітою, керівники закладів освіти і науки на запрошення профспілкових органів братимуть участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

9.1.5. Органи управління освітою, керівники закладів освіти:

забезпечать відповідне погодження з комітетами (радами) Профспілки на місцях нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

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

9.3. Відділ освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради, керівники закладів освіти:

9.2.1.Забезпечать відповідне погодження з виборними органами Профспілки нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2. Надаватимуть відповідним комітетам (радам) Профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, підпорядкованих міністерству, органам місцевого самоврядування результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

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

9.2.4. Спрямовуватимуть діяльність керівників закладів освіти, первинних профспілкових організацій на виконання зобов’язань за цією Угодою.

10. Сприяння роботі Профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, підвищення ефективності їх діяльності

10.1. Відділ освіти Калинівської міської ради зобов’язується:

10.1.1.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.

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

10.1.3. Вводити до складу колегії представників Профспілки працівників освіти і науки на підставі Загального положення про колегію центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2 жовтня 2003 року № 1569.

10.1.4. Рекомендувати закладам освіти:

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

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

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

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти, 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.

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

10.1.6. Рекомендувати керівникам закладів освіти:

- направляти на вивчення і попереднє погодження з органами Профспілки, первинними профспілковими організаціями проекти наказів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників галузі.

10.1.7.Забезпечувати в закладах освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

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

10.1.9. Сприяти навчальню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

10.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти:

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

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

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

10.2.3. Надати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням

середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень.

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

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

10.2.6. 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.

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

10.3. Калинівська районна організація Профспілки працівників освіти і науки України зобов'язується:

10.3.1. Сприяти формуванню позитивного іміджу Профспілки працівників освіти і науки України.

10.3.2. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її виборних органів щодо захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів профспілки.

10.3.3. Своєчасно доводити до відома комітетів (рад) Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

10.3.4. Спрямовувати роботу комітетів (рад) Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, за додержанням в закладах та установах освіти трудового законодавства.

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

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

10.3.7. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору

(контракту) з керівником установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

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

10.3.9. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку тощо;

- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;

- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

10.3.10. Узагальнювати та поширювати практику роботи профспілкових органів щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

10.3.11. Продовжити співпрацю прфоспілкових органів з Управлінням Держпраці у Вінницькій області з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

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

10.3.13. Забезпечити попереднє інформування Відділу освіти перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

10.3.14. Сприяти діяльності трудових колективів установ і закладів освіти, спрямованої на реалізацію державної політики в галузі освіти і науки, зміцненню трудової дисципліни.

10.3.15. Проводити роз’яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових колективах.

10.3.16. Відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» спрямовувати виділені кошти на культурно-масову, спортивну і оздоровчу роботу серед членів Профспілки.

10.3.17. Забезпечити представництво прав та інтересів членів Профспілки в органах законодавчої, державної виконавчої, судової влади в органах місцевого самоврядування та в комісіях по трудових спорах.

10.3.18. Заохочувати матеріально голів первинних профспілкових організацій за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників;

- заохочувати матеріально бухгалтерів за роботу, пов’язану з обліком, перерахуванням членських внесків та за виконання інших обов”язків.

10.3.19.Навчати профспілкові кадри та актив, підвищувати їх кваліфікацію.

10.3.20.Забезпечити обов'язкове ініціювання кожним профспілковим комітетом переговорів щодо укладення колективного договору.

10.3.21.Проводити урочисте вшанування кращих працівників галузі з нагоди Міжнародного дня солідарності трудящих – 1 Травня.

10.3.22. Спільно з Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради проводити відзначення професійного свята – Дня працівників освіти.

10.3.23. Продовжувати розвивати спорт та туризм в педагогічних колективах.

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

11. Контроль за виконанням угоди та відповідальність сторін

11.1.Контроль за виконанням Угоди здійснюється узгоджувальною комісією Сторін (додаток №13).

11.2. Кожна із Сторін визначає заходи з виконання Угоди та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.

11.3. З метою реалізації положень цієї Угоди, здійснення контролю за її виконанням Сторони зобов'язуються:

- сприяти укладенню угод та колективних договорів в закладах освіти, що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню їх положень у відповідність з цією Угодою.

11.4. Не рідше одного разу на рік розглядати стан виконання цієї Угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін, яка вела переговори з її укладення, про що складати протокол і визначати додаткові заходи щодо реалізації невиконаних положень, у разі необхідності – питання виносити на спільний розгляд колегії.

11.5. Приймати рішення про початок колективного трудового спору з питань виконання цієї Угоди лише після розгляду спірних питань на засіданні спільної робочої комісії та вживати заходів до його вирішення шляхом здійснення примирних процедур відповідно до законодавства.

11.6.Зміни і доповнення до цієї Угоди вносити за взаємною згодою Сторін після попередніх переговорів.

11.7. Угода набирає чинності з дня її підписання сторонами і діє до підписання нової Угоди. Кожна із сторін має право вносити пропозиції щодо змін та доповнень до тексту Угоди. Ці пропозиції можуть бути внесені до Угоди лише за згодою обох сторін.

11.8. Дія Угоди може бути припинена або анульована лише за взаємною домовленістю сторін.

11.9.За 3 місяці до закінчення строку дії цієї Угоди за ініціативою однієї із сторін розпочинаються переговори щодо укладення Угоди на наступний термін.

засіданні спільної робочої комісії та вживати заходів до його вирішення шляхом здійснення примирних процедур відповідно до законодавства.

11.6.Зміни і доповнення до цієї Угоди вносити за взаємною згодою Сторін після попередніх переговорів.

11.7. Угода набирає чинності з дня її підписання сторонами і діє до підписання нової Угоди. Кожна із сторін має право вносити пропозиції щодо змін та доповнень до тексту Угоди. Ці пропозиції можуть бути внесені до Угоди лише за згодою обох сторін.

11.8. Дія Угоди може бути припинена або анульована лише за взаємною домовленістю сторін.

11.9.За 3 місяці до закінчення строку дії цієї Угоди за ініціативою однієї із сторін розпочинаються переговори щодо укладення Угоди на наступний термін.

11.10. Невиконання керівниками закладів, установ, організацій галузі положень Угоди, колективного договору є підставою для порушення комітетами, радами Профспілки перед органами державного управління освітою за підпорядкуванням питання про розірвання з ними трудових договорів (контрактів) згідно діючого законодавства.

11.11. Розмістити текст Угоди на офіційних сайтах у двотижневий термін з дня реєстрації.

11.12. Ця угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожної із сторін, і мають однакову юридичну силу.

Начальник
Відділу освіти,культури,
молоді та спорту
Іванівської сільської
ради
Микола КИМШИН

Голова Калинівської
районної організації
Профспілки працівників
освіти і науки України

Олександр ГУЛІВАТИЙ

Додаток №1 до Угоди між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рр.

ПЕРЕЛІК

доплат, надбавок до тарифних ставок і посадових
окладів працівників підприємств, установ і організацій,
що мають міжгалузевий характер

Доплати і надбавки	Розміри доплат і надбавок
Доплати	
За суміщення професій (посад)	до 50 відсотків тарифної ставки , окладу суміщених посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	до 50 відсотків тарифної ставки окладу, які могли б виплачуватися за умови додержання нормативної кількості працівників
За виконання обов»язків тимчасово відсутнього працівника	до 50 відсотків тарифної ставки, окладу відсутнього працівника
За складність і напруженість у роботі	до 50 відсотків тарифної ставки, окладу
За роботу у нічний час	40 відсотків годинної тарифної ставки , посадового окладу за кожну годину роботи в цей час
Водіям автотранспортних засобів: доплати за ненормований робочий день	у розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час
За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів	у розмірі 10 відсотків посадового (місячного окладу)

Надбавки За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2 класу – 10 відсотків водіям 1 класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час.
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу
За високу професійну майстерність	12 відсотків тарифної ставки працівника
Надбавки працівникам ЦПРПП, працівникам ЦРБ, працівникам господарчої групи за високі досягнення в праці, за складність та напруженість в роботі	До 50 відсотків посадового окладу
Премії	Не обмежується
В разі економії коштів преміювати працівників відділу освіти, працівників шкіл згідно Постанови Кабінету Міністрів №1298 та наказу МОНУ №557 від 26.10.2005року.	50 відсотків від середньомісячної заробітної плати
Працівникам ЦРБ, начальнику господарчої групи, інженерам, завідуючій ЦПРПП виплачувати щомісячно премію за високі досягнення в праці	

Додаток №2 до Угоди
між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рр.

ПЕРЕЛІК РОБІТ
з несприятливими умовами праці, на яких встановлюються доплати в розмірі 10 та 12 відсотків ставки заробітної плати працівникам з важкими і шкідливими умовами праці

1. Робота, пов'язана з опаленням, шуруванням та очищенням груб від золи і шлаку (опалювач).

2. Прання, сушіння і прасування білизни, спецодягу з застосуванням миючих засобів (машиніст).

3. Робота біля гарячих плит, котлів, електрожарових шаф, кондитерського та іншого технологічного обладнання для приготування їжі, смаження і випікання (кухар, кондитер).

4. Вантажно-розвантажувальні роботи, виконувані вручну (комірник, вантажник).

5. Роботи, пов'язані з миттям посуду, тари, технологічного обладнання вручну із застосуванням і використанням хімічних речовин (підсобний працівник).

6. Робота по догляду за дітьми при відсутності водопроводу, каналізації, по організації і режиму харчування при відсутності засобів малої механізації (помічники вихователів).

7. Всі види робіт, виконувані у навчально-виховних установах при переведенні їх на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи.

8. Робота з хлоруванням води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням (прибиральниці службових приміщень).

9. Робота з використанням хімічних реактивів, а також з їх збереженням (учителі хімії, лаборанти).

10. Обслуговування котелень, які працюють на вугіллі чи мазуті, каналізаційних колодязів, мереж (кочегар, слюсар-сантехнік).

11. Робота з комп'ютерами і дисплеями ЕОМ (оператори).

12. Забезпечення і проведення занять у критих плавальних басейнах (інструктори, хлоратори).

13. Роботи на висоті 1,5 м і вище від поверхні землі, підлоги (ремонтні роботи).

14. Місячні посадові оклади прибиральників приміщень, які використовують дезінфікуючі засоби, а також тих, які зайняті прибиранням туалетів, підвищуються на 10 відсотків.

Додаток №3 до Угоди
між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рр.

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК
посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7 календарних днів відповідно до колективних договорів

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.

Керівники структурних підрозділів установ і організацій (головних управлінь, служб, відділів, секторів, інспекцій, груп, частин, станцій, цехів виробництва, учасників, майстерень, баз, бюро, лабораторій, кабінетів, господарств) та їх заступники, керівники штабів цивільної оборони.

Директори обсерваторій, ботанічних садів, студентських містечок, спортивних споруд та їх заступники.

Завідувачі ветеринарними клініками, випробувальними полями, розсадниками, розплідниками, віваріями.

Головні спеціалісти (інженери, конструктори, енергетики, механіки, технологи, економісти, арбітри та інші) та їх заступники.

Провідні спеціалісти (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, електроніки, програмісти та інші) архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, економісти-статистики, фахівці з закупівель, юрисконсульти, практичні психологи, соціальні педагоги, консультанти, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, статисти-дослідники; старші лаборанти, які мають вищу освіту; лаборанти, виробники робіт, начальники дільниць, машин, оператори електронно-обчислювальних машин, інструктори, адміністратори, бібліотекарі, бібліографи, екскурсоводи, ветлікарі, ветфельдшери та інші.

Перекладачі-дактилологи, перекладачі, перекладачі-секретарі сліпих викладачів (вчителів), художники-оформлювачі, читці, лектори.

Техніки всіх спеціальностей.

Завідувачі: канцелярії, центрального складу (складу). гуртожитку, друкарського бюро, камери схову, бюро перепусток, копіювально-розмножувальним бюро, фонотеки, фотолабораторії, експедиції, господарства, які надають послуги населенню.

Старші: товарознавці, касири, касири-інкасатори, інспектори, табельники, диспетчери, архіваріуси, діловоди, машиністи.

Шеф-кухарі.

Секретарі, секретарі-стенографістки, стенографістки, секретарі-друкарки, секретарі учбових (учбово-методичних) відділів, товарознавці, експедитори, касири, інкасатори, агенти з постачання, агенти-експедитори, експедитори, діловоди, архіваріуси, табельники, копіювальники, кресляри, обліковці, рахівники, старші комірники, комірники (за відсутністю завідувачів складів) друкарки, диспетчери, диспетчери факультетів, оператори диспетчерської служби, коменданти, чергові по гуртожитках, паспортисти, нормувальники, калькулятори, евакуатори.

Головні редактори, редактори, літературні співробітники, кореспонденти, старші коректори , коректори.

Головні режисери, режисери, помічники режисерів, кінооператори, їх помічники, диригенти, хормейстери, балетмейстери, акомпаніатори, завідувачі костюмерними.

Капітани учбових кораблів, їх старші помічники, помічники механіків, боцмани, керівники водних станцій.

Агрономи, садівники, квітникарі, бджолярі, ентомологи, дендрологи, зоологи, лісники.

Середній медичний персонал установ і закладів освіти.

Додаток №4 до Угоди
між Відділом освіти, культури,
молоді та спорту Іванівської
сільської ради та Калинівською
районною організацією
Профспілки працівників освіти і
науки України на 2021-2025 рр.

ПЕРЕЛІК
категорій працівників, зайнятих на роботах
з важкими і шкідливими умовами праці
та особливий характер праці, яким за
наслідками атестації робочих місць
надається додаткова оплачувана відпустка

Відповідно до Списку виробництв, робіт, цехів, професій, посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. №1290, окремі категорії працівників мають право на додаткові відпустки такої тривалості:

1. Друкарка, яка постійно друкує на машинці	4 календарних дні
2. Оператор копіювальних і розмножувальних машин, електрофотограф	4 календарних дні
3. Оператор електронно-обчислювальних машин	4 календарних дні
4. Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень і санвузлів	4 календарних дні
5. Слюсар-сантехнік, зайнятий ремонтом, наглядом та обслуговуванням внутрібудинкової каналізації, водопроводу	4 календарних дні
6. Водій автомобіля вантажністю від 1,5 тонни до 3 т від 3 т і вище	 4 календарних дні 7 календарних днів
7. Лікар, персонал медичний, середній та молодший установ (груп) освіти для дітей з фізичними вадами або з ураженням центральної нервової системи з порушенням опорно-рухового апарату без порушення психіки	7 календарних днів
8. Лікар установ освіти	7 календарних днів
9. Помічник вихователя в дошкільних навчальних закладах	7 календарних днів
10. Персонал медичний середній установ освіти	7 календарних днів

11. Машиніст (кочегар) котельні, зайнятий видаленням шлаку та золи з топок та бункерів зональних камер та сушильних печей, з парових та водогрійних котлів, виробничих і комунальних котелень та піддувал газогенераторів, а також з колосникових решіток, топок, котлів та піддувал паровозів при роботі на твердому мінеральному та торфовому паливі:	
ручним способом	7 календарних днів
механічним	4 календарні дні
12. Машиніст (кочегар) котельної та опалювач на роботах у житлових та адміністративних будинках з центральним опаленням при роботі на вугіллі та інших видах твердого палива, а також на рідкому та газоподібному паливі	4 календарні дні
13.Віджимач білизни на центрифугах, готувач білизни для прасування, готувач пральних розчинів, комплектувальник білизни, зайнятий комплектуванням виробничих партій брудної білизни	4 календарні дні

Тривалість кожної відпустки надається у календарних днях.

Додаток №5 до Угоди між Відділом
освіти, культури, молоді та спорту
Іванівської сільської ради та
Калинівською районною організацією
Профспілки працівників освіти і науки
України на 2021-2025 рр.

ПЕРЕЛІК
питань соціально-економічного і правового
характеру, що погоджуються керівниками органів і
установ освіти та навчальних закладів
з районними радами і комітетами профспілки

№№ пп	**Питання і документи**	Підстава	Прим.
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	ст.142 КЗп П України	
2.	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	п.п.24., 25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти	
3.	**Розклад уроків**	п.25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку	
4.	Графіки робочого дня і змінності техперсоналу	п.26 Типових правил ВТР	
5.	Залучення працівників у ви\няткових випадках до роботи у святкові, вихідні дня та до надурочних робіт	ст.71 КЗпП України	
6.	Графіки відпусток	ст.79 КЗпП України	
7.	Прийом на роботу неповнолітніх	ст.188 КЗпП України	
8.	Склад атестаційної комісії	п.6.1. Типового Положення про атестацію педпрацівників України	
9.	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп.2-5-7 ст.40, п.п.2,3 ст.41 КЗпП України , тобто при: п.1 ст. 40 – скороченні штатів, реорганізації; п.2 ст.40 – невідповідності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, або стану здоров'я; п.3 ст.40 – систематичного невиконання без поважних причин посадових обов'язків п.4 ст. 40 – прогули без поважних при чин; п.5 ст.40 – нез'явленні на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби	ст.43 КЗпП України	

	(крім особливого списку) п.7 ст.40 – появі на роботу в нетверезому стані; п.2 ст.41 – винних діях при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони 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 погодження 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 (на 15-25%)	
15.	Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт	п.52, там же	
16.	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ	п.53, там же	
17. 18. 19.	Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт Надання відпусток педагогам у робочий час (в окремих випадках) Інші питання, передбачені діючим законодавством.	додаток №9 до цієї ж Інструкції ст. 11 Закону України “Про відпустки”	

Додаток №6 до Угоди між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рр.

Перелік окремих категорій працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я

Відповідно (п. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Працівники, які працюють не менш як половину тривалості робочого дня на електронно-обчислювальних машинах, і яким тривалість щорічної відпустки не визначена іншими нормативно-правовими актами, мають право на щорічну додаткову відпустку за роботу з комп'ютером тривалістю до 4 календарних днів згідно з поз. 58 розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, затвердженого постановою КМУ від 17.11.1997 № 1290. При роботі з візуальними дисплейними терміналами (в т. ч. рідкокристалічними) електронно-обчислювальних машин необхідно дотримуватись вимог Правил охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин, затверджених наказом Державного комітету з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 26.03.2010 № 65 (далі — Правила № 65). Правила № 65 поширюються на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності, які у своїй діяльності здійснюють роботу, пов'язану з електронно-обчислювальними машинами (ЕОМ) з відеодисплейними терміналами (ВДТ), зокрема на тих, які мають робочі місця, обладнані ЕОМ з ВДТ і периферійними пристроями (ПП).

Головний бухгалтер	4 календарних дні
Економіст	4 календарних дні
Бухгалтер	4 календарних дні
Заступник головного бухгалтера	4 календарних дні
Юрист	4 календарних дні
Начальник господарчої групи	4 календарних дні
Інспектор	4 календарних дні
Секретар	4 календарних дні

Головний спеціаліст	4 календарних дні
Інженер з охорони праці	4 календарних дні
Інженер з комп’ютерних систем	4 календарних дні
Консультант	4 календарних дні
Фахівець з публічних закупівель	4 календарних дні
Діловод	4 календарних дні
Керівник ЦПРПП	4 календарних дні
Інженер	4 календарних дні
Завідувач господарства	4 календарних дні

Додаток №7 до Угоди між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рр.

ТИПОВІ ПРАВИЛА
внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України

І. Загальні положення

1. Відповідно до Конституції України громадяни України мають право на працю, тобто на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості і не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб.

В навчальному закладі трудова дисципліна грунтується на свідомому виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою організації ефективної праці і навчального процесу.

Трудова дисципліна забезпечується методами переконання та заохочення до сумлінної праці. До порушників дисципліни застосовуються заходи дисциплінарного та громадського впливу.

2. Ці правила поширюються на державні навчально-виховні заклади України всіх рівнів: дошкільні виховні заклади; середні загальноосвітні навчально-виховні заклади; професійні навчально-виховні заклади; навчальні заклади підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; позашкільні навчально-виховні заклади.

3. Метою цих Правил є визначення обов'язків педагогічних та інших працівників закладів освіти, передбачених нормами, які встановлюють внутрішній розпорядок в навчальних закладах. Зазначені норми закріплені в Типових правилах внутрішнього розпорядку, у відповідності з якими трудові колективи закладів освіти затверджують за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету свої правила внутрішнього розпорядку.

4. Усі питання, пов'язані із застосуванням правил внутрішнього розпорядку, розв'язує керівник закладу освіти в межах наданих йому повноважень, а у випадках, передбачених діючим законодавством і правилами внутрішнього розпорядку, спільно або за погодженням з профспілковим комітетом.

II. Порядок прийняття і звільнення працівників

5. Громадяни України вільно обирають види діяльності, не заборонені законодавством, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей.

Працівники закладів та установ освіти приймаються на роботу за трудовими договорами, контрактами або на конкурсній основі відповідно до чинного законодавства.

6. При прийнятті на роботу власник або уповноважений ним орган (керівник) зобов'язаний зажадати від особи, що працевлаштовується:

подання трудової книжки, оформленої у встановленому порядку, пред'явлення паспорта, диплома або іншого документа про освіту чи професійну підготовку. Військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил України, Служби безпеки України, Прикордонних військ України, Цивільної оборони України, Управління охорони вищих посадових осіб України, інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, та військовослужбовці, звільнені із Збройних Сил колишнього Союзу РСР і Збройних Сил держав учасниць СНД, пред'являють військовий квиток або приписне свідоцтво;

Особи, які влаштовуються на роботу, що вимагає спеціальних знань, зобов'язані подати відповідні документи про освіту чи професійну підготовку (диплом, атестат, посвідчення), копії яких завіряються керівником закладу освіти і залишаються в особовій справі працівника.

Особи, які приймаються на роботу в дитячі заклади освіти, зобов'язані подати медичний висновок про відсутність протипоказань для роботи в дитячій установі.

При укладанні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну та національну приналежність, походження та документи, подання яких не передбачено законодавством.

7. Посади педагогічних працівників заміщуються відповідно до вимог Закону України про освіту, Положення про порядок наймання та звільнення педагогічних працівників закладів освіти, що є у загальнодержавній власності.

8. Працівники закладу та установ освіти можуть працювати за сумісництвом відповідно до чинного законодавства.

9. Прийняття на роботу оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу (в тому числі призначених органами державного управління освітою), який оголошується працівнику під розписку.

10. На осіб, які працювали понад п'ять днів, ведуться трудові книжки.

На тих хто працює за сумісництвом, трудові книжки ведуться за основним місцем роботи. На осіб, які працюють на умовах погодинної оплати, трудова книжка ведеться за умови, якщо ця робота є основною.

Запис у трудову книжку відомостей про роботу за сумісництвом проводиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом за місцем основної роботи.

Ведення трудових книжок необхідно здійснювати згідно з Інструкцією про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженої спільним наказом Мінпраці, Мінюсту і Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року N 58 (z0110-93).

Трудові книжки працівників зберігаються як документи суворої звітності в закладах і установах освіти.

Відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок покладається на керівника закладу освіти.

11. Приймаючи працівника або переводячи його в установленому порядку на іншу роботу, власник або уповноважений ним орган (керівник) зобов'язаний:

а) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та істотні умови праці, наявність на робочому місті, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

б) ознайомити працівника з правилами внутрішнього розпорядку та колективним договором;

в) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

г) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони.

12. Припинення трудового договору може мати місце лише на підставах, передбачених чинним законодавством, та умовами, передбаченими в контракті.

13. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається у випадках, передбачених чинним законодавством та умовами контракту.

Звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи може мати місце тільки в кінці навчального року.

Звільнення педагогічних працівників за результатами атестації, а також у випадках ліквідації закладу освіти, скорочення кількості або штату працівників здійснюється у відповідності з чинним законодавством.

14. Припинення трудового договору оформляється наказом керівника закладу освіти.

15. Власник або уповноважений ним орган (керівник) зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у відповідності з чинним законодавством. Записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні проводитись у відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідний пункт, статтю закону. Днем звільнення вважається останній день роботи.

III. Основні правила та обов'язки працівників

16. Педагогічні працівники мають право на:

- захист професійної честі, гідності;

- вільний вибір форм, методів, засобів навчання, виявлення педагогічної ініціативи;

- індивідуальну педагогічну діяльність;

- участь у громадському самоврядуванні;

- користування подовженою оплачуваною відпусткою;

- пільгове забезпечення житлом у порядку, встановленому законодавством;

- одержання натуральної оплати у сільській місцевості на рівні працівників сільського господарства;

- підвищення кваліфікації, перепідготовку, вільний вибір змісту, програм, форм навчання, організацій та установ, які здійснюють підвищення кваліфікації і перепідготовку.

17. Працівники закладу освіти зобов'язані:

а) працювати сумлінно, виконувати навчальний режим, вимоги статуту закладу освіти і правила внутрішнього розпорядку, дотримуватись дисципліни праці;

б) виконувати вимоги з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки, передбачені відповідними правилами та інструкціями;

в) берегти обладнання, інвентар, матеріали, навчальні посібники тощо, виховувати у дітей дошкільного віку, учнів та студентів бережливе ставлення до майна навчально-виховного закладу.

Працівники дошкільних і середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів в установлені строки повинні проходити
медичний огляд у відповідності з чинним законодавством.

18. Педагогічні та наукові працівники навчально-виховних закладів повинні:

а) забезпечувати умови для засвоєння вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, стажистами, клінічними ординаторами, аспірантами, докторантами навчальних програм на
рівні обов'язкових державних вимог, сприяти розвиткові здібностей
дітей, учнів, студентів;

б) настановленням та особистим прикладом утверджувати повагу до принципів загальнолюдської моралі: правди, справедливості, відданості, патріотизму, гуманізму, доброти, стриманості, працелюбства, інших доброчинностей;

в) виховувати повагу до батьків, жінки, культурно-національних, духовних, історичних цінностей України, країни походження, державного і соціального устрою, цивілізації, відмінних від власних, дбайливе ставлення до навколишнього середовища;

г) готувати до свідомого життя в дусі взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами;

д) додержувати педагогічної етики, моралі, поважати гідність дитини, учня, студента;

е) захищати дітей, молодь від будь-яких форм фізичного або психічного насильства, іншим шкідливим звичкам;

ж) постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність і загальну культуру.

19. Коло обов'язків (робіт), що їх виконує кожний працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, визначається посадовими інструкціями і положенням, затвердженими в установленому порядку кваліфікаційними довідниками посад службовців і тарифно-кваліфікаційними довідниками робіт і професій робітників, положеннями і правилами внутрішнього розпорядку відповідного закладу освіти та умовами контракту, де ці обов'язки конкретизуються.

IV. Основні обов'язки власника або уповноваженого ним органу

20. Власник або уповноважений ним орган (керівник) закладу освіти зобов'язаний:

а) забезпечити необхідні організаційні та економічні умови для проведення навчально-виховного процесу на рівні державних стандартів якості освіти, для ефективної роботи педагогічних та інших працівників закладу освіти відповідно до їхньої спеціальності чи кваліфікації;

б) визначити педагогічним працівникам робочі місця, своєчасно доводити до відома розклад занять, забезпечувати їх необхідними засобами роботи;

в) удосконалювати навчально-виховний процес, впроваджувати в практику кращий досвід роботи, пропозиції педагогічних та інших працівників, спрямовані на поліпшення роботи закладу освіти;

г) організовувати підготовку необхідної кількості науково-педагогічних, інженерно-педагогічних та педагогічних кадрів, їх атестацію, правове і професійне навчання як у своєму навчальному закладі, так і відповідно до угод в інших навчальних закладах;

д) укладати і розривати угоди, контракти з керівниками підрозділів, педагогічними та науковими працівниками відповідно до чинного законодавства, Закону України "Про освіту" та Положення про порядок наймання і звільнення педагогічних працівників закладу освіти, що є у загальнодержавній власності.

е) доводити до відома педагогічних працівників у кінці навчального року (до надання відпустки) педагогічне навантаження в наступному навчальному році;

є) видавати заробітну плату педагогічним та іншим працівникам у встановлені строки. Надавати відпустки всім працівникам закладу освіти відповідно до графіка відпусток;

ж) забезпечити умови техніки безпеки, виробничої санітарії, належне технічне обладнання всіх робочих місць, створювати здорові та безпечні умови праці, необхідні для виконання працівниками трудових обов'язків;

з) дотримуватись чинного законодавства, активно використовувати засоби щодо вдосконалення управління, зміцнення договірної та трудової дисципліни;

и) додержуватись умов колективного договору, чуйно ставитись до повсякденних потреб працівників закладу освіти, студентів, аспірантів, учнів і слухачів, забезпечувати надання їм установлених пільг і привілеїв;

і) організувати харчування дітей дошкільного віку, учнів, студентів, аспірантів і працівників закладу освіти;

ї) своєчасно подавати центральним органам державної виконавчої влади встановлену статистичну і бухгалтерську звітність, а також інші необхідні відомості про роботу і стан навчально-виховного закладу;

к) забезпечувати належне утримання приміщення, опалення, освітлення, вентиляції, обладнання, створювати належні умови для
зберігання верхнього одягу працівників закладу освіти, вихованців, учнів, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів.

V. Робочий час і його використання

21. Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні
тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього розпорядку або графіками змінності, які затверджує керівник закладу освіти за погодженням з профспілковим комітетом
закладу з додержання тривалості робочого тижня.

В тих закладах освіти, де за умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням місцевими органами виконавчої влади.

В межах робочого дня педагогічні працівники закладу освіти повинні нести всі види навчально-методичної та науково-дослідницької роботи відповідно до посади, навчального плану і плану науково-дослідної роботи.

Час початку і закінчення роботи і обідньої перерви встановлюється для працівників Правилами внутрішнього розпорядку конкретного закладу освіти. Для окремих працівників умовами контракту може бути передбачений інший режим роботи.

За погодженням з профспілковим комітетом деяким структурним підрозділам і окремим групам працівників може встановлюватись час початку і закінчення роботи .

22. При відсутності педагога або іншого працівника закладу освіти керівник зобов'язаний терміново вжити заходів щодо його заміни іншим педагогом чи працівником.

23. Надурочна робота та робота у вихідні та святкові дні не допускається.

Залучення окремих працівників до роботи в установлені для них вихідні дні допускається у виняткових випадках, передбачених законодавством, за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу (керівника) закладу освіти дозволу профспілкового комітету. Робота у вихідний день може компенсуватися за погодженням сторін наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Працівникам безперервно діючих закладів освіти і де за умовами роботи не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або тижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом закладу запровадження підсумкового обліку робочого часу з тим, щоб
тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

Працівники цієї категорії залучаються до роботи в загально-встановлені вихідні та святкові дні. Цей час включається в місячну норму робочого часу. Вихідні дні передбачаються для них графіком роботи. Робота в святкові дні оплачується в цьому випадку в розмірі одинарної годинної або денної ставки понад місячний оклад (ставку). На бажання працівника, який працює в святковий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

24. Керівник закладу освіти залучає педагогічних працівників до чергування в закладі. Графік чергування і його тривалість затверджує керівник закладу за погодженням з педагогічним колективом і профспілковим комітетом.

Забороняється залучати до чергування у вихідні і святкові дні вагітних жінок і матерів, які мають дітей віком до 3-х років. Жінки, які мають дітей-інвалідів або дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, не можуть залучатись до чергування у вихідні і святкові дні без їх згоди.

25. Під час канікул, що не збігаються з черговою відпусткою, керівник закладу освіти залучає педагогічних працівників до педагогічної та організаційної роботи в межах часу, що не перевищує їх навчального навантаження до початку канікул.

26. Робота органів самоврядування закладу освіти регламентується Положеннями про відповідні заклади освіти, затвердженими Кабінетом Міністрів України, та Статутом.

27. Графік надання щорічних відпусток погоджується з профспілковим комітетом і складається на кожний календарний рік.

Надання відпустки керівнику закладу освіти оформляється наказом відповідного органу державного управління освітою, а іншим працівникам - наказом навчально-виховного закладу. Поділ відпустки на частини допускається на прохання працівника за умови, щоб основна її частина була не менше шести днів для для дорослих і дванадцяти днів для осіб, молодше вісімнадцяти років. Перенесення відпустки на інший строк допускається в порядку, встановленому чинним законодавством.

Забороняється ненадання щорічної відпустки протягом двох років підряд, а також ненадання відпустки працівникам, молодше вісімнадцяти років, а також працівникам, які мають право на додаткову відпустку у зв'язку з шкідливими умовами праці.

28. Педагогічним працівникам забороняється:

а) змінювати на свій розсуд розклад занять і графіки роботи;

б) продовжувати або скорочувати тривалість занять і перерв між ними;

в) передоручати виконання трудових обов'язків.

29. Забороняється в робочий час:

а) відволікати педагогічних працівників від їх безпосередніх обов'язків для участі в різних господарських роботах, заходах, не пов'язаних з навчальним процесом;

б) відволікання працівників закладу освіти від виконання професійних обов'язків, а також учнів, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів за рахунок навчального часу на роботу і здійснення заходів, не пов'язаних з процесом навчання, забороняється, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

VI. Заохочення за успіхи в роботі

30. За зразкове виконання своїх обов'язків, тривалу і бездоганну роботу, новаторство в праці і за інші досягнення в роботі можуть застосовуватись заохочення, передбачені Правилами внутрішнього розпорядку закладу освіти.

31. За досягнення високих результатів у навчанні й вихованні педагогічні працівники представляються до нагородження державними нагородами, присвоєння почесних звань, відзначення державними преміями, знаками, грамотами, іншими видами морального і матеріального заохочення.

32. Працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги і соціальні пільги в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів закладів освіти. Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Заохочення оголошується в наказі (розпорядженні), доводяться до відома всього колективу закладу освіти і заносяться до трудової книжки працівника.

VII. Стягнення за порушення трудової дисципліни

33. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з таких заходів стягнення:

а) догана;

б) звільнення.

Звільнення як дисциплінарне стягнення може бути застосоване відповідно до п.п. 3, 4, 7, 8 ст.40, ст.41 Кодексу законів про працю України (322-08).

34. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження, призначення на посаду) даного працівника.

35. Працівники, обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої діяльності, не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди органу, членами якого вони є; керівники профспілкових органів у підрозділах закладу освіти - без попередньої згоди відповідного профспілкового органу в закладі освіти; профорганізатори - органу відповідного профспілкового об'єднання.

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. У випадку відмови працівника дати письмові пояснення складається відповідний акт.

Дисциплінарні стягнення застосовуються власником або уповноваженим ним органом безпосередньо після виявлення провини, але не пізніше одного місяця від дня її виявлення, не рахуючи часу хвороби працівника або перебування його у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

36. За кожне порушення трудової дисципліни накладається тільки одне дисциплінарне стягнення.

37. Дисциплінарне стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

38. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути знято до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Правила внутрішнього розпорядку вивішуються в закладах освіти на видному місці.

Додаток №8 до Угоди між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рр.

Положення про встановлення надбавок до заробітної плати за високі досягнення у праці учителям, які підготували призерів обласних олімпіад

1. Надбавка до заробітної плати за високі досягнення у праці встановлюється з метою пропаганди передового педагогічного досвіду, стимулювання праці кращих педагогів, відзначення їх досягнень у роботі з обдарованими дітьми.

2. Надбавка встановлюється на підставі положень постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 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» (із змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.2005 року №790), п.п.3 та 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 року №102, п.4.2 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 року №557, Угоди між департаментом освіти Вінницької облдержадміністрації та Вінницькою обласною організацією профспілки працівників освіти.

3. Надбавка встановлюється в розмірі до 30% посадового окладу учителям, які підготували презервів обласних та республіканських предметних олімпіад диференційовано відповідно до зайнятих учнями місць:

за підготовку презервів республіканських олімпіад - 30% ставки;

1 місце в обласних олімпіадах - 20%;

II місце в обласних олімпіадах - 15%;

II місце в обласних олімпіадах - 10%.

4. В разі підготовки одним учителем кількох призерів встановлюється одна надбавка - по вищому місцю.

5. Надбавка встановлюється терміном на один календарний рік.

6. Надбавка виплачується: з загального фонду бюджету за КЕК «Оплата праці працівників».

7. Надбавка нараховується і виплачується щомісячно одночасно із заробітною платою.

8. Виплата розпочинається в наступному місяці після отримання наказу Департаменту освіти і науки Вінницької облдержадміністрації про підсумки проведення обласних олімпіад.

9. Надбавка знімається в разі отримання працівником дисциплінарного стягнення.

Додаток №9 до Угоди між Відділом
освіти, культури, молоді та спорту
Іванівської сільської ради та
Калинівською районною організацією
Профспілки працівників освіти і науки
України на 2021-2025 рр.

ПОЛОЖЕННЯ
про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання посадових обов'язків

1.Загальні положення

1.1. Це положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання посадових обов'язків (далі –Положення) розроблено згідно з статтею 61 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017р. No 2145 - VIII,постанов Кабінету Міністрів України No 898 від 05.06.2000 р., No 78 від 31.01.2001 р., No 1222 від 19.08.2002 р.

1.2. Щорічна грошова винагорода - це самостійний вид матеріального заохочення педагогічних працівників.

1.3. Перелік посад працівників, які мають право на вказану щорічну грошову винагороду, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000р. No963 «Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників».

1.4. Дія цього Положення поширюється на педагогічних працівників. Положення діє протягом чинності зазначених вище законодавчих і нормативно-правових актів. При прийнятті Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України рішень про зміну умов чи системи оплати праці та матеріального стимулювання праці працівників освіти до нього вносяться відповідні зміни.

1.5. Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам передбачає порядок матеріального стимулювання працівників за зразкове виконання посадових обов'язків, творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань і доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання та виховання учнів, небайдуже ставлення до рейтингу навчального закладу та показників його діяльності.

1.6. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників, крім тих, які працюють за сумісництвом.

2. Умови і показники роботи для надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам

2.1.Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання педагогічному працівнику щорічної грошової винагороди є:

-сумлінне виконання посадових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, дотримання у роботі вимог чинного трудового законодавства;

-виконання правил внутрішнього розпорядку, відсутність зауважень з боку керівника;

-досконале володіння методикою організації навчально-виховного процесу, постійне підвищення професійного рівня;

-забезпечення умов для засвоєння учнями навчальних програм, сприяння розвиткові здібностей учнів, результативне впровадження в навчально-виховний процес сучасних інноваційних технологій;

-активна участь в навчальній, науково-методичній та культурно-виховній роботі, постійне і якісне покращення діяльності закладу;

-утвердження особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі, правди, справедливості, працелюбства, додержання педагогічної етики,прояв поваги до колег, чуйності, толерантності, позитивний вплив на психологічний клімат в колективі.

3. Порядок надання щорічної грошової винагороди

3.1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається на підставі наказу директора, узгодженому з профспілковим комітетом та виплачується до закінчення календарного року.

3.2. Виплата щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам здійснюється в межах фонду заробітної плати і не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

3.3 Щорічна грошова винагорода нараховується та виплачується за основним місцем роботи і проводиться бухгалтерською службою у термін виплати заробітної плати за другу половину місяця, визначений колективним договором.

3.4. Конкретний розмір грошової винагороди кожному педагогічному працівнику встановлюється в залежності від його особистого внеску. 3.5.Щорічна грошова винагорода виплачується також педагогічним працівникам, які пропрацювали не повний календарний рік, але не менше 9 місяців і звільнилися з роботи з поважних причин: у зв’язку з призовом до Збройних Сил України, виходом на пенсію (за віком, по інвалідності) народженням дитини, вступом до вищого навчального закладу, навчанням в аспірантурі, докторантурі, переходом на виборну посаду, направленням у закордонне відрядження, у разі повернення на роботу в навчальний заклад у зв’язку з закінченням служби в лавах Збройних сил України.

4. Обмеження щодо надання щорічної грошової винагороди

4.1.Педагогічні працівники, які допустили протягом календарного року порушення трудової дисципліни, чинного законодавства про працю, правил техніки безпеки, вчинили аморальні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також несумлінно ставляться до виконання своїх посадових обов’язків, повністю позбавляються грошової винагороди.

4.2.Винагорода не виплачується:

-педагогічним працівникам, звільненим протягом року за власним бажанням;

-педагогічним працівникам. які пропрацювали менше 9 місяців на педагогічній посаді.

Додаток №10 до Угоди між Відділом
освіти, культури, молоді та спорту
Іванівської сільської ради та
Калинівською районною організацією
Профспілки працівників освіти і науки
України на 2021-2025 рр.

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання педагогічних працівників

1. Преміювання педагогічних працівників з метою стимулювання творчої праці, за досягнення вагомих результатів у підвищенні ефективності та якості навчально-виховної роботи запроваджене, спираючись на постанову Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298, наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. за рахунок коштів, закладених у бюджет, а також за рахунок фонду економії коштів.
2. Преміювання проводиться: за підсумками роботи в календарному році – в листопаді - грудні, за наслідками конкурсів, оглядів, олімпіад – не пізніше як через місяць після підведення підсумків, у зв'язку з ювілейними, святковими датами – до цих дат.
3. Розмір премії кожного працівника визначається із врахуванням якості його роботи, внеску у виконання планів і завдань, фактично відпрацьованого протягом року часу та погоджується з профспілковим комітетом.
4. Педагогічні працівники преміюються за:
- призові місця, а також за активну участь в районних конкурсах на районну Педагогічну премію, Учитель року, вихователь року, на кращий навчальний кабінет та інших;
- досягнення високих результатів учнів на районних олімпіадах, змаганнях, конкурсах;
- досконале володіння різноманітними ефективними методами і прийомами організації навчально-виховної роботи;
- високий рівень організації позакласної та позашкільної роботи, вплив на виховання в дітей громадянської свідомості та активності;
- створення власного педагогічного стилю в роботі;
- активне впровадження інноваційних технологій, передового педагогічного досвіду;
- якісну організацію роботи методичних об'єднань, творчих груп, роботи з молодими педагогами тощо;
- високу якість фахової підготовки та роботи над підвищенням кваліфікації;
- вагомі внески в удосконалення обладнання навчального кабінету;
- активну громадську роботу, високий рівень загальної культури.
5. При преміюванні можуть бути враховані й інші показники, що випливають з конкретних умов, видів діяльності і сприяють вирішенню завдань виховання підростаючого покоління, відображають чесну і добросовісну працю, достойну поведінку та високий моральний обов'язок.
6. Не можуть преміюватись працівники, які отримали дисциплінарні стягнення в поточному році, пройшли атестацію з пониженням категорій.

З метою морального і матеріального стимулювання праці випускників педагогічних навчальних закладів вони можуть відзначатись заохочувальними преміями або цінними подарунками під час урочистої посвяти у вчителі

Додаток №11 до Угоди між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рр.

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників з числа обслуговуючого персоналу

1. Преміювання працівників з числа обслуговуючого персоналу запроваджене з метою стимулювання добросовісної праці, за досягнення у створенні належних умов для ефективної діяльності навчального закладу.
2. Преміювання може проводитись за рахунок коштів, закладених у кошторис відповідно до положень постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.02 р. №1298, а також за рахунок економії фонду зарплати.
3. Преміювання здійснюється за наслідками роботи за рік у зв'язку з професійними, святковими та ювілейними датами.
4. Розмір премії визначається із врахуванням якості роботи працівника, особистого внеску у виконання планів і завдань та погоджується з профкомом.
5. Працівники преміюються за:
   - добросовісне та ініціативне ставлення до виконання посадових обов'язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
   - утримання в належному експлуатаційному порядку приміщень, господарського обладнання, інвентаря і території;
   - активну участь у створенні необхідних умов праці працівників та дітей;
   - ефективну роботу з матеріально-технічного забезпечення процесу навчання і виховання; внесок у покращення стану дотримання правил і норм безпеки життєдіяльності; забезпечення дотримання санітарно-гігієнічного режиму роботи закладу;
   - знання та виконання вимог кваліфікаційних характеристик.
6. При преміюванні можуть бути враховані й інші показники, в т.ч. за конкретними посадами, умовами, видами робіт тощо. Порядок преміювання в таких випадках визначається окремими положеннями.

Додаток №12 до Угоди між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рр.

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників закладів освіти та структурних підрозділів відділу освіти, молоді та спорту Калинівської міської ради

1. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблено відповідно до Законів України « Про повну загальну середню освіту», «Про освіту», постанов Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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», від 20.04.2007 № 643 «Про затвердження розмірів підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) та додаткової оплати за окремі види педагогічної діяльності у співвідношенні до тарифної ставки», наказів Міністерства освіти і науки України № 102 від 15.04.1993 «Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти», від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» та визначає порядок і розміри виплати премій за підсумками роботи працівникам закладів освіти та структурних підрозділів відділу освіти.

1.2.Зазначене Положення запроваджується з метою:

- зацікавленості працівників у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, виходячи з їх ролі у діяльності закладів освіти, складності виконуваних ними робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;
- умов підвищення заробітної плати працюючих за рахунок особистих трудових зусиль та оцінки особистого внеску у кінцеві результати роботи закладів освіти та структурних підрозділів відділу освіти;
- активного залучення працівників структурних підрозділів до участі в оцінці результатів праці кожного;
- соціального захисту працівників закладів освіти та структурних підрозділів відділу освіти, щодо матеріальної підтримки у скрутних життєвих ситуаціях.

1.3.Джерела формування фонду преміювання та матеріального заохочення: економія фонду оплати праці по загальному фонду, в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на відповідний рік для всіх працівників. Норми цього Положення реалізуються тільки в межах наявних коштів та кошторису, не допускаючи при цьому утворення кредиторської

заборгованості по оплаті праці.

1.4. Дане Положення може бути доповнене чи змінене відповідно до умов колективного договору (угоди) за погодженням з профспілковим комітетом. Зміни та доповнення до Положення вносяться у встановленому порядку в разі відповідних змін у законодавстві, що суттєво впливають на його реалізацію у діяльності закладів освіти та структурних підрозділів відділу освіти.

1.5. Пропозиції, пов'язані з преміюванням, і результати роботи працівників закладів освіти та структурних підрозділів відділу освіти подаються начальнику відділу освіти не пізніше двадцятого числа місяця, за який нараховується премія.

1.6. Виплата премії за результатами роботи за місяць проводиться не пізніш дня отримання заробітної плати за другу половину місяця, наступного за тим, за який здійснюється преміювання.

2. Види, напрями, розміри та строки преміювання і матеріального заохочення

2.1. Матеріальне заохочення (стимулювання) праці усіх працівників закладів освіти здійснюється за такими видами та напрямами:

2.1.1. Преміювання:

- преміювання за місяць за індивідуальні результати роботи працівників з урахуванням їх особистих якостей, ставлення до праці;
- преміювання за основні квартальні та річні результати навчально-виховного процесу, навчально-методичної роботи та господарської, фінансово-економічної діяльності;
- преміювання працівників закладів освіти та структурних підрозділів відділу освіти за підготовку до нового навчального року;
- преміювання окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, що виконувались за дорученням керівництва, за умови своєчасного та якісного виконання поставленого завдання. Розмір *(конкретна сума або відсоток*) премії визначається начальником відділу освіти залежно від обсягу, терміновості та важливості завдання;
- преміювання педагогічних працівників за виконання особливо важливих завдань, що виконувались за дорученням керівництва, за умови своєчасного та якісного виконання поставленого завдання. Розмір *(конкретна сума або відсоток*) премії визначається начальником відділу освіти залежно від обсягу, терміновості та важливості завдання;
- у зв’язку з ювілейними датами;
- у зв’язку з виходом працівників закладів освіти та структурних підрозділів відділу освіти на заслужений відпочинок (пенсію);
- у зв’язку з державними, професійними, святковими датами (День працівників освіти, День бухгалтера тощо);

2.1.2. Застосування доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів.

2.2. Показники преміювання.
2.2.1. За результатами роботи розмір премії визначається за такими показниками:
- виконання заходів, передбачених планами роботи закладів освіти, установ та планами роботи відповідних структурних підрозділів відділу освіти;
- виконавська дисципліна;
- трудова дисципліна тощо.
2.3. Премії нараховуються у відсотках до посадового окладу з урахуванням усіх видів надбавок та доплат відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи та (або) встановлюються в конкретних розмірах.
2.4. Керівним працівникам закладів освіти та структурних підрозділів премії нараховуються та виплачуються за основні результати їх безпосередньої діяльності. Конкретний розмір премії цим працівникам встановлюється і затверджується начальником відділу освіти.
2.5. Розмір преміювання працівників закладів освіти та структурних підрозділів визначається начальником відділу освіти за поданням керівників структурних підрозділів.
2.6. Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється залежно від особистого внеску у підсумки діяльності установи і не має обмежень.

3. Джерела преміювання

3.1. Премія працюючим виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка утворюється протягом року в установі.
3.2. Преміювання здійснюється в межах фонду преміювання та економії фонду на оплату праці.

4. Причини повного або часткового позбавлення премії

4.1. Несвоєчасне або неякісне виконання виробничих завдань та своїх функціональних обов'язків.
4.2. Порушення трудової, фінансової дисципліни, відсутність ініціативи і творчого ставлення до роботи.
4.3. Невиконання правомірних вказівок начальника відділу освіти та керівників закладів освіти і структурних підрозділів, відсутність результативності у виконанні поставлених завдань, низький рівень виконавської дисципліни.
4.4. Несвоєчасне подання звітних та інших даних за графіком або вимогою управлінь, відділів, органів місцевого самоврядування.
4.5. Премії не виплачуються працівникам за час тимчасової непрацездатності, перебування у відпустках, терміну дії догани працівнику, за період довгострокових відряджень за кордон по вивченню досвіду роботи, за час роботи з випробувальним терміном, а також премія не нараховується та не виплачується працівнику, який на дату нарахування премії є звільненим, не зважаючи на те, що він у місяці за результатами якого проводиться преміювання, працював, крім працівників, які вийшли на пенсію, або звільнилися за станом здоров'я, або згідно з пунктом частини

першої статті 40 КЗпП України, або перейшли на іншу роботу в порядку переведення.

4.6. Працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково за несвоєчасне або неякісне виконання своїх посадових обов'язків, в тому числі порушення строків виконання доручень, неякісну підготовку матеріалів тощо, порушення правил внутрішнього розпорядку та громадського порядку.

4.7. Спори з питань преміювання та матеріального заохочення розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.

Додаток №13 до Угоди між Відділом освіти, культури, молоді та спорту Іванівської сільської ради та Калинівською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 рр.

СПИСОК
членів узгоджувальної комісії
сторін, що підписали Угоду

Гуліватий О.О. – голова профспілки працівників освіти

Муляр О.С. – головний спеціаліст відділу освіти

Антонюк С.Н. – економіст фінансово-економічного відділу освіти

Гаврилюк Є.В. - головний бухгалтер

Броновіцька О.С.- юрист відділу освіти