

Комунальний заклад «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів» Тузлівської сільської ради Білгород-Дністровського району Одеської області  
Первинна профспілкова організація Комунального закладу «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів» Татарбунарської районної організації Профспілки працівників освіти і науки України

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією школи та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Комунального закладу «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів» Тузлівської сільської ради Білгород-Дністровського району Одеської області

на 2021-2026 р.р.

Уповноважені представники сторін:

В.о директора КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів»

*Н.Ф. Кирилук*  
Н.Ф. Кирилук



Голова ППО КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів»

*В.В. Верещет*  
В.В. Верещет  
Одеська обласна організація профспілки працівників освіти і науки України. Татарбунарська об'єднана організація Профспілки працівників освіти і науки України. КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД "БАЗАР'ЯНСЬКИЙ ЗАКЛАД ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ І-ІІІ СТУПЕНІВ" ТУЗЛІВСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ БІЛГОРОД - ДНІСТРОВСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ 68162, село Базар'янка, вул. Шевченка, буд. 17

30. 09. 2021р.  
(дата, місяць, рік)

## ЗМІСТ

Розділ I - ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	3
Розділ II - ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ.....	4
Розділ III - СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ КЗ «База'рянський заклад загальної середньої освіти I-III ступенів».....	4
Розділ IV – ЗАЙНЯТІСТЬ.....	6
Розділ V - РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.....	8
Розділ VI - РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.....	12
Розділ VII - ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я.....	16
Розділ VIII - СОЦІАЛЬНІ ГРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ.....	19
Розділ IX-РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	21
Розділ X-СПРИЯННЯ В РОБОТІ БАЗАР'ЯНСЬКОЇ ППО З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ, ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ.....	22
Додатки.....	25



## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Визнаючи даний колективний договір нормативним актом, на підставі якого регулюються соціально-економічні, виробничі і трудові відносини, сторони домовились про наступне:

1.1. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу, протокол №2 від 11.06.2021 року, і набуває чинності з дня його підписання.

1.2. Сторонами колективного договору є:

- адміністрація КЗ ««Базар'янський заклад загальної середньої освіти I-III ступенів»

I-III ступенів» в особі в.о директора школи **Кирилюк Наталії Юліанівни**, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження;

- профспілковий комітет, який відповідно до ст. 247 КЗпП України, ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» представляє інтереси працівників КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти I-III ступенів» у галузі виробництва, праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси в особі голови первинної профспілкової організації **Вергелес Тетяни Василівни**

1.3. Директор КЗ ««Базар'янський заклад загальної середньої освіти I-III ступенів» визначає профспілковий комітет єдиним новачним представником всіх працівників школи в колективних еговорах.

1.4. Сторони зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання трудового договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

1.5. Договір укладено згідно з чинним законодавством, Генеральною, галузевою територіальною угодою.

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

1.7. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників установи.

1.8. Дію колективного договору може бути припинено, а зміст змінено лише за взаємною домовленістю сторін. Зміни і 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.

1.9. Зміни та доповнення щодо колективного договору вносяться в обов'язковому порядку у зв'язку зі змінами чинного законодавства,

Галузевої, регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору, та з ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) й досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) працівників.

**1.10.** Після схвалення проекту колективного договору уповноважені представники сторін у термін 10 днів підписують колективний договір.

Після підписання колективний договір подається для повідомної реєстрації в місцеві органи державної виконавчої влади.

Після реєстрації у двотижневий термін договір доводиться до відома профспілкового комітету, працівників установи.

## **2. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ**

**2.1.** Договір укладений на 2021-2026 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Договору.

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

**2.3.** Сторони домовились під час дії Договору проводити моніторинг дії законодавства України з визначених Договором питань, сприяти реалізації чинних законодавчих норм щодо прав та гарантій працюючих, ініціювати їх захист.

**2.4.** Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників закладу про стан виконання норм, положень і зобов'язань. Періодичність оприлюднення відповідної інформації – не рідше одного разу на півріччя.

## **3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ І ЕФЕКТИВНОСТІ КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів»**

### **3.1. Адміністрація закладу:**

**3.1.1.** Створює необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.

**3.1.2.** Вживає заходів щодо стабільної та ефективної роботи закладу освіти, раціонального використання коштів загального та спеціальних фондів

недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог щодо фінансування господарських витрат.

**3.1.3.** Спрямовуватиме діяльність педагогічного колективу закладу на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.



3.1.4. У межах повноважень вживатиме заходи щодо 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 України на відповідні роки.

3.1.5. Проводитиме систематичну роботу щодо забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних кадрів.

3.1.6. Контролюватиме фінансово-господарську діяльність закладу освіти, що фінансуються з бюджету і належать до сфери відділу освіти.

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

3.1.8. Періодично заслуховуватиме на засіданнях нарадах питання про стан дотримання закладом освіти чинного законодавства.

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

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

3.2.2. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

3.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

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

3.2.6. Попереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

3.3. Базар'янська первинна профспілкова організація зобов'язується:

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

3.3.2. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до договору, за умови їх вирішення в установленому законодавством порядку.

## 4. ЗАЙНЯТІСТЬ

### 4.1. КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів»

зобов'язується:

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

4.1.2. Вживати заходів для недопущення в закладі освіти масових звільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року), за винятком ліквідації закладу.

4.1.3. Відповідно до наказу Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 року №102 із змінами і доповненнями, внесеними наказом Міністерства освіти України від 17 лютого 1999 року №41, наказами Міністерства освіти і науки України від 24 лютого 2005 року №118, від 11 червня 2007 року: П. 91. У сільській місцевості залучати директорів і їх заступників при відсутності вчителів або викладачів з відповідних предметів вести викладацьку роботу в обсязі не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік), з дозволу відповідного органу управління освіти. В місті – 9 годин на тиждень. У випадках, коли вищезазначені працівники отримують на основній посаді 0,5 посадового окладу, дозволяється вести викладацьку роботу в середньому не більше 18 годин на тиждень, 72 години на рік, а при виконанні цієї роботи в 1 – 4 класах - до 20 годин на тиждень.

Здійснювати заміну тимчасово відсутніх вчителів вчителями тієї самої спеціальності, забезпечивши оплату праці відповідно до п. 73 (допоплатно), якщо заміна до 2 місяців чи п. 68 (за тарифікацією) Інструкції МД, якщо заміна більше 2 місяців.

В окремих виняткових випадках, коли таку заміну забезпечити неможливо, заміщення здійснюється таким чином. Учителі з інших дисциплін, замінюючи тимчасово відсутніх колег, виконують **програму зі свого предмета дещо наперед**, щоб згодом передати відповідні години вчителю, який нині відсутній, для виконання відсутнім пропущеної програми.

У такому випадку вчителю, який забезпечує заміну тимчасово відсутнього колеги, додаткова оплата не проводиться, оскільки загальний обсяг педагогічного навантаження не збільшився, а дещо розподілився в часі. Йому виплачується заробітна плата відповідно до тарифікації протягом усього часу як за період тимчасового заміщення, так і за дні, коли відповідні години тимчасово передані раніше відсутньому вчителю для виконання програми.



Раніше відсутньому вчителю після виходу його на роботу виплачується заробітна плата відповідно до тарифікації, а також здійснюється додаткова оплата за проведені додатково уроки на умовах погодинної оплати праці відповідно до п. 73 Інструкції № 102.

Оплата годин індивідуального навчання здійснюється за тарифікацією. Підвищення ставок зарплати у розмірі 20% абз. 2 п. п. «в» п. 28 Інструкції 102 здійснюється за умови роботи з дітьми та підлітками, які потребують особливих умов виховання або тривалого лікування. Підвищення на 25% абз. 4 п. 29 Інструкції №102 за роботу з дітьми, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку.

**4.1.4.** Проводити спільні консультації з профспілковим комітетом з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників, **за винятком ліквідації закладу.**

**4.1.5.** 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, що вивільняються. Тримісячний період використати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

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

**4.1.7.** Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в сфері освіти через засоби масової інформації.

**4.1.8.** Вживати заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників навчального закладу, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

**4.1.9.** 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 рахувати в першу чергу між тими працівниками, які мають неповне трудове навантаження;

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

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

**4.1.10.** Застосовувати при оптимізації навчального закладу та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших навчальних закладах та державних установах.

**4.1.11.** Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження (не менше відповідної кількості годин на ставку) особам перед пенсійного віку.

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

## **5. РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

### **5.1. КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів» зобов'язується:**

**5.1.1.** Забезпечити контроль за розробкою в закладі освіти правил внутрішнього розпорядку.

**5.1.2.** Забезпечити дотримання на місцях:

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

**5.1.3.** Забезпечити контроль за:

- застосуванням у закладі освіти надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;
- наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

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

**5.1.5.** Згідно статті 25 Закону України «Про відпустки» надавати відпустку без збереження заробітної плати:

- в обов'язковому порядку з певних обставин, за заявою працівника змушеного до складання вступних іспитів до вищого навчального



закладу, по догляду за рідним по крові за висновком медичного закладу

- за угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом (ст.26 Закону України «Про відпустки») відпустка надається тільки на підставі звернення працівника до керівника з письмовою заявою з поясненням на наявність сімейних обставин та інших причин, які обумовлюють її надання. Ця відпустка не може перевищувати 15 календарних днів на рік.

Надавати відпуски працівнику без збереження заробітної плати за ініціативою керівника законодавством не передбачено.

Надавати відпустку без збереження заробітної плати у випадку надання путівки за рахунок фонду соціального страхування при неможливості днів на оздоровлення або надавати відпустку в даному випадку на особисту відповідальність керівника за рахунок майбутньої спеціальної відпустки.

Інвалідам I і II групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів.

Додаткова відпустка за ненормований робочий день не надається, якщо працівник працює не повний робочий день та в інші випадки передбачені законодавством.

Працівник отримує відпустку пропорційно відпрацьованому часу.

## 5.2. Сторони договору домовилися що:

5.2.1. Періоди, впродовж яких у навчальному закладі не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-методичної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної роботи відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором, правилами внутрішнього розпорядку та чинним законодавством України.

5.2.2. Залучення вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, **інклюзивне навчання** до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період здійснюється в межах кількості годин педагогічного навантаження, встановленого 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 оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють у канікулярний період у тій же місцевості на базі загальноосвітніх та інших навчальних закладів, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку

тривалості їх перебування у лікувальному закладі /,особам, які взяли під опиту дітей.

В разі наявності декількох підстав тривалість додаткової відпустки не може перевищувати 17 календарних днів.

**5.2.13.** У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати в розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період /п.4 Постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346/. перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку передбаченому ст.. 11 Закону України «Про відпустки».

**5.2.14.** Надавати відпустку / або її частину/ керівним та педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування /постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346/.

**5.2.15.** Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в т.ч. тим, хто перебуває у відпустці до догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, щорічну основну відпустку повної тривалості.

**5.2.16.** Сприяти дотримання чинного законодавства щодо надання в певному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладу освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям із відривом від виробництва.

**5.2.17.** Впроваджувати за наявності коштів матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями та призерами обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських конкурсів, турнірів.

**5.2.18.** Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, інструкції педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження та погоджувати з профспілковим комітетом

**5.2.19.** Погоджувати з профкомами:

- графіки щорічних оплачуваних відпусток;
- звільнення працівників та переведення на іншу посаду;
- запровадження змін, перегляд умов праці;
- навчальне навантаження педагогічних та науково-педагогічних працівників

- погодження розмірів матеріального заохочення(грошової винагороди, матеріальної допомоги і тощо).

- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, розклад роботи, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі



...робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;

- внесення змін та доповнень до статутів навчальних закладів з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються.

5.2.20. Затверджувати посадові інструкції працівників закладів освіти за погодженням із профспілковими органами.

## 6. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

6.1. КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів» зобов'язується:

6.1.1. Здійснювати оплату праці на підставі тарифної сітки, тарифних ставок, схеми посадових окладів керівників, які додаються до колективного договору (додаток 2)

6.1.2. Вживати заходів для дотримання в закладі освіти законності про оплату праці.

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

- постійного підвищення розмірів оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників та приведення цих розмірів у відповідність до вимог Закону України «Про освіту»;
- домагатися виплати педагогічним працівникам надбавки за вислугу років до 20 %.

6.2. Сторони договору домовились:

6.2.1. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цього договору і вживати спільних заходів відповідно до законодавства.

6.2.2. Домагатися встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче мінімальної заробітної плати;

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

6.2.4. Домагатися, щоб у навчальному закладі:

- тарифні ставки (оклади), умови застосування і розміри надбавок, доплат, заміщувальних відповідали постановам Кабінету Міністрів України;
- здійснювати доплату до рівня мінімальної заробітної плати тим працівникам, у яких вона менша від мінімальної;
- здійснювали запровадження, зміни, перегляд норм праці за взаємною згодою із профкомом;
- повідомляли працівникам про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження;
- дотримувались чинного законодавства щодо відрахувань із заробітної плати;
- працівникові при кожній виплаті заробітної плати письмово надавали такі дані: загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри й підстави відрахувань, сума виплати;
- педагогічне навантаження узгоджували з профспілковим комітетом попереднє – до літньої відпустки працівників; остаточне – до 10 вересня і доводили до відома працівників під особистий підпис;
- навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки здійснювали лише за письмовою згодою працівника.

6.2.5. Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одного разу на рік, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і виконання Колективного договору у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

6.2.6. Опрацьовувати в межах визначених законодавством проєкти законодавчих та нормативних актів щодо оплати праці працівників освіти, науки; направляти відповідні пропозиції до відповідних органів.

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

6.2.8. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час відпустки на відповідний навчальний рік в обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово виконувати іншим вчителям, викладачам. Після закінчення відпустки здійснювати педагогічним працівникам навантаження не менше ставки.

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

6.2.10. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів



освітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів освітнього навчального закладу, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;

- встановлювати оплату за завідування одним працівником кількох навчальних кабінетів.

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

6.2.12. 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 35 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

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

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

6.2.15. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні підприємства, не рідше 2-х разів на місяць в строки: до 15 числа кожного місяця аванс, 28 числа заробітна плата з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці».

6.2.16. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з святковим, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати наступного робочого дня.

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

6.2.18. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати при порушенні термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

6.2.19. Сприяти своєчасному здійсненню індексації грошових доходів працівників, відповідно до чинного законодавства у зв'язку зі зміною цін і тарифів на споживчі товари та послуги.

6.2.20. Створювати умови для матеріального стимулювання працівників, нагороджених знаком "Відмінник освіти України", а також працівників і призерів конкурсів професійної майстерності.

6.2.21. Забезпечувати оплату праці працівників за заміну будь-яких відсутніх тимчасово відсутніх працівників повному розмірі за їхньою кваліфікацією.

6.2.22. Встановлювати надбавку педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам шкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I - II рівня акредитації, вищих закладів і закладів незалежно від їх підпорядкування» за результативність педагогічної праці до 20 відсотків посадового окладу.

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

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

6.2.25. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють у спеціальних та інклюзивних класах (групах) та з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50 відсотків посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

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

### **6.3. Базар'янська первинна профспілкова організація**

6.3.1. Забезпечити в установі гласність, умов оплати праці, порядку виплат доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат положень про преміювання (додаток 5)

6.3.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням в закладі законності законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних зобов'язань з виплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

6.3.3. Взаємодіяти з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

6.3.4. Надати консультації та правову допомогу працівникам - членам Профспілки щодо захисту їхніх прав з питань оплати праці та задоволення інтересів в комісіях по трудових спорах та судах.



6.3.5. Забезпечити інформування Татарбунарської районної організації Профспілки працівників освіти і науки України стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних дій органів за колективним договором.

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

6.3.7. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів працівників, осіб, які навчаються, у зв'язку зі змінами цін на основні товари та послуги; компенсації втрати частини заробітної плати, пов'язаної з порушенням термінів її виплати.

## 7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

### 7.1. КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів» зобов'язується:

7.1.1. Виконувати вимоги Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України від 1 серпня 2001 року № 563 щодо організації роботи з охорони праці.

7.1.2. Щорічно виносити на нарадах питання щодо створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо зниження виробничого травматизму і професійної захворюваності.

7.1.3. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з питань життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) викладачів, 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, підприємствах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України.

7.1.4. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в закладі.

7.1.5. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно планових та періодичних медичних і психіатричних оглядів працівників закладу з необхідними лабораторними дослідженнями згідно з п. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку підприємств, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

7.1.6. Сприяти фінансуванню атестації робочих місць з належними умовами праці відповідно до чинного законодавства та

здійснити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори.

7.1.7. Адміністрація закладу зобов'язується:

- забезпечувати працюючих у шкідливих умовах відповідними засобами і компенсаціями.

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, миючих та дезінфікуючих засобів;

- забезпечити умивальні і душові миючими засобами або організувати їх видачу працівникам особисто (щомісячно).

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

**(додаток 3)**

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

- надавати матеріальну допомогу 20% від ставки при захворюваному COVIDy.

- доплачувати медсестрі при роботі з COVIDними хворими 20% щомісячно.

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці та особливий характер праці

**(додаток 4)**

7.1.8. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню зарплату на весь період до відновлення працездатності без визнання його в установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання попередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити відповідні умови та режим роботи (ст.9 Закону України «Про охорону праці»).

7.1.9. На прохання працівника організувати позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»).

7.1.10. У зв'язку із введенням в дію з 01.04.2001 року Закону України «Про загальнообов'язкове Державне соціальне страхування від нещасних випадків та соціального захворювання, які причинили втрату працездатності» забезпечити його виконання в повному обсязі з наданням відповідної документації на потерпілих в Регіональний фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.

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

7.1.12. Вивести з експлуатації аварійні приміщення будівель та обладнання виведення котелень з підвальних приміщень.



7.1.3. 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 технічну безпеку», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення».

7.1.4. Брати участь у районному громадському огляду-конкурсу умов і охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України та відповідно до Закону України, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки, (протокол №1/6-22 від 23.01.2013, протокол № П-18-3 від 23.01.2013).

7.1.5. Розробити заходи, спрямовані на оснащення навчально-виховного закладу, автономними міні-котельнями, впровадження енергозберігаючих технологій, забезпечення функціонування систем водо-, теплопостачання та інженерних мереж.

7.1.6. Забезпечувати безперешкодний доступ представників профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці до навчального закладу 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 діяльність».

7.1.7. На підприємствах, що утримаються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

## **7.2. Сторони договору домовились:**

7.2.1. Забезпечити контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів з охорони праці;
- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективним договором, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти та науки, якістю проведення технічної інвентаризації, виконанням попереджувального ремонту.

7.2.2. Виконувати заходи для організації та забезпечення оздоровлення працівників освіти.

### **7.3. Базар'янська первинна профспілкова організація зобов'язується:**

**7.3.1.** Забезпечити 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 осіб, які навчаються, відповідно до положень колективного договору.

**7.3.2.** Організувати навчання членів Профспілки з питань охорони праці, інспектора з охорони праці з метою підвищення рівня громадського контролю за виконанням в закладі освіти вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

**7.3.3.** Забезпечити участь технічного інспектора праці Профспілки в 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.

**7.3.4.** Сприяти здійсненню відповідних заходів у ході щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

## **8. СОЦІАЛЬНІ ГРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

### **8.1. КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів» зобов'язується:**

**8.1.1.** Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам, а також особам, які навчаються, гарантій, передбачених чинним законодавством.

**8.1.2.** Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного надання педагогічних працівників у сільській місцевості до місця роботи і додому.

**8.1.3.** Вживати заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та пільгового кредитування спорудження ними житла.

**8.1.4.** Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти

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

**8.1.6.** Організувати на підприємстві гаряче харчування працівників за їх рахунок

### **8.2. Сторони договору домовились:**

**8.2.1.** 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;

**8.2.2.** Домагатися вирішення питання щодо проведення безоплатних медичних щорічних оглядів працівників закладу освіти

**8.2.3.** Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також інші форми власності закладу лише за згодою виборного органу профспілкової організації.

**8.2.4.** Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових умов на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними виплатами Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

**8.2.5.** Сприяти проведенню спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти.

**8.2.6.** Брати участь у районному фестивалі молодих спеціалістів «Педагогічна надія Одещини»

**8.2.7.** Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності в частині відрахування роботодавцями профспілковим організаціям коштів на проведення культурно-масової, спортивної та оздоровчої роботи, районального їх використання.

**8.2.8.** Домагатися відновлення та недопущення звуження прав педагогічних працівників на пенсію за вислугу років, осучаснення раніше призначених пенсій.

**8.2.9.** У зв'язку з відсутністю особового рахунку первинної профспілкової організації, з метою ефективного використання коштів бюджетної установи, які будуть перераховуватись на рахунок профспілкового бюджету **Татарбунарської районної організації Профспілки працівників освіти і науки України** в розмірі не менше 1,2% від фонду заробітної плати на культурно-масову роботу, культурно-спортивну та оздоровчу роботу надати повноваження по виконанню витрат вищезазначених коштів районному комітету районної Профспілки, доручити районному комітету звітувати про їх витрачення, згідно Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

**8.2.10.** Забезпечити надання відповідно Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі до одного посадового окладу; **(додаток 6)**

- допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та науково-педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу;

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи та відповідних досягнень. Облік часу з відпрацьованої фактичної роботи вести 01 січня поточного року

- виплачувати винагороду жінкам – педагогам, які пішли в декретну відпустку серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи та відповідних досягнень.

**8.2.11.** Премію з фонду заробітної плати педагогічним працівникам, технічному, обслуговуючому персоналу видавати на підставі наказу керівника навчального закладу з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом закладу. (додаток №7)

**8.2.12.** Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298. (додаток № 5)

**8.2.13.** Забезпечити:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);

- оплату праці вчителів, вихователів, в тому числі груп продовженого дня, викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

**8.2.14.** Вживати заходів, спрямованих на:

- виконання регіональних програм забезпечення житлом працівників;  
- забезпечення в сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.

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

## **9. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**9.1.** З метою подальшого розвитку соціального партнерства сторони Договору домовились про наступне:



**9.2.** Основою узгоджених дій є питання двостороннього співробітництва, сприяння укладенню колективного Договору, попередження і вирішення трудових спорів і конфліктів.

**9.3.** Здійснювати контроль за дотриманням вимог чинного законодавства про працю, законодавчих та інших актів з питань соціально-економічного захисту працівників.

**9.4.** Погоджувати з виборними органами Профспілки нормативні акти, які стосуються прав та інтересів працівників та осіб, які навчаються, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

**9.5.** Надавати профспілковому комітету інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, їм підпорядкованих, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати і реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, осіб, які навчаються.

**9.6.** Спільно з профспілковим комітетом працівників освіти і науки України спрямовуватимуть свою діяльність на виконання зобов'язань за даним Колективним договором.

## **10. СПРИЯННЯ В РОБОТІ БАЗАР'ЯНСЬКОЇ ППО З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ, ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ**

### **10.1. КЗ «Базар'янський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів» зобов'язується:**

**10.1.1.** Забезпечувати в закладі освіти, права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційної ланки, 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 керівника закладу освіти, в статутну діяльність профспілкової організації, передбачену чинним законодавством.

**10.1.3.** Вводити до складу атестаційної комісії представників профспілкового комітету.

**10.1.4.** Адміністрації школи:

- активізувати співпрацю з профспілковою організацією з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти;
- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників профспілкового комітету;
- утримуватись від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання в статутну діяльність Профспілки;
- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладу освіти і науки, органів виконавчої

влади, у компетенції яких прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин;

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди районної профспілкової організації.

**10.1.5.** Забезпечувати в закладі освіти і науки безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки профспілкової організації.

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

**10.1.7.** Сприяти наданню в безоплатне користування профспілковій організації приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, зв'язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

**10.1.8.** Забезпечувати вільний вхід до закладу 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.

**10.1.9.** Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на штатних профспілкових працівників згідно з колективним договором.

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

**10.1.11.** Надавати 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.

**10.1.12.** Долучати представників профспілкової організації до роботи в дорадчих та робочих органах.

## **10.2. Базар'янська первинна профспілкова організація зобов'язується:**

**10.2.1.** Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності профспілкового комітету, її виборних органів з питань захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів Профспілки.



**10.2.2.** Своєчасно доводити до відома членів Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та осіб, які навчаються.

**10.2.3.** Своєчасно вводити в дію нормативні документи з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, додержанням у закладах освіти і науки трудового законодавства.

**10.2.4.** 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.

**10.2.5.** Сприяти поширенню практики представлення інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів у комісіях по трудових спорах, судах.

**10.2.6.** Інформувати адміністрацію школи про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілкової організації з метою вжиття відповідних заходів.

**10.2.7.** Попередньо інформувати адміністрацію школи перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності організацій Профспілки.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН**

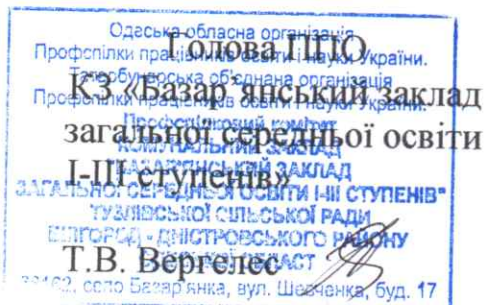
**11.1.** Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін.

**11.2.** Сторони забезпечують контроль за виконанням даного договору. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання Колективного договору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

**11.3.** Колективний договір підписаний в двох примірниках, які зберігаються в кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

В.о. директора  
КЗ «Базар'янський заклад  
загальної середньої освіти  
I-III ступенів»

Н. Ю. Кирилюк



## Додаток № 1

### Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України

Надання додаткових відпусток за особливий характер робіт, ненормований робочий день.

№	Найменування роботи, професій та посад	Тривалість щорічної додаткової відпустки
1.	Директор школи	3
2.	Заступник директора	3
3.	Завгосп	3
4.	Медична сестра	2
5.	Бібліотекар	4
6.	Секретар-друкарка	4
7.	Голова первинної профспілкової організації	3

Примітка: Додаткова відпустка за ненормований робочий день не надається, якщо працівник працює неповний робочий день. Працівник отримує відпустку пропорційно відпрацьованому часу.

В.о директора школи:  
Голова ППО:



Одеська обласна організація  
Профспілки працівників освіти і науки України.  
Татарбунарська об'єднана організація  
Профспілки працівників освіти і науки України.  
Профспілковий комітет  
"БАЗАР'ЯНСЬКИЙ ЗАКЛАД  
ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ІІІ СТУПЕНІВ"  
ТУЗЛІВСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ  
БІЛГОРОД-ДНІСТРОВСЬКОГО РАЙОНУ  
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
"6102, село Базар'янка, вул. Шевченка, буд. 17"

Н.Ю. Кирилюк  
Т.В. Вергелес



## Таріфна сітка

## ТАРИФНА СІТКА на 2021 рік

Розряди	Тарифні коефіцієнти	з 01.01.2021 р. (1 тарифний разряд 2670 грн.) мінімалка 6000	з 01.12.2021 р. (1 тарифний разряд 2893 грн.) мінімалка 6500
1	2	4	4
1	1,00	2 670	2 893
2	1,09	2 910	3 153
3	1,18	3 151	3 414
4	1,27	3 391	3 674
5	1,36	3 631	3 934
6	1,45	3 872	4 195
7	1,54	4 112	4 455
8	1,64	4 379	4 745
9	1,73	4 619	5 005
10	1,82	4 859	5 265
11	1,97	5 260	5 699
12	2,12	5 660	6 133
13	2,27	6 061	6 567
14	2,42	6 461	7 001
15	2,58	6 889	7 464
16	2,79	7 449	8 071
17	3,00	8 010	8 679
18	3,21	8 571	9 287
19	3,42	9 131	9 894
20	3,64	9 719	10 531

**Про встановлення доплат працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці.**

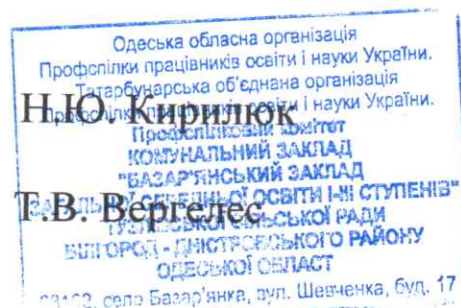
№	Найменування роботи, професій та посад	Розмір доплат
1.	Прибиральниця приміщень	10% за роботу з дезінфікуючими засобами, а також за прибирання туалетів( без проведення при цьому атестації робочих місць- постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року №1298
2.	Кочегар – при умові атестації	12%
3.	Повар – при умові атестації	12%
4.	Лабарант – при умові атестації	12%

Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час ( з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіком роботи працюють у цей час 35% посадового окладу ( ставки заробітної плати 35%)

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

В.о директора школи:

Голова ППО:





## Надання додаткових відпусток за роботу із шкідливими умовами праці

№	Перелік посад, професій	Тривалість щорічної додаткової відпустки
1.	Техпрацівник, зайнятий прибиранням приміщень та загальних убиральнь	4
2.	Кочегар (при умові атестації)	7
3.	Кухар, повар (при умові атестації)	4
4.	Лабарант ( при умові атестації)	4

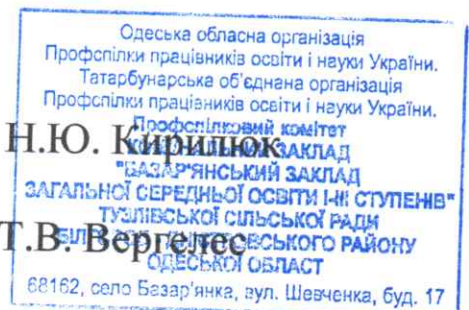
В.о директора школи:

Голова ППО:



Н.Ю. Кирилюк

Т.В. Вергелес



Наказ директора школи №24-а Від 27.02.21  
Протокол ПК №5 Від 15.02.21

**Положення про надання педагогічним працівникам щорічної грошової допомоги за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.**  
(Абзац дев'ятий статті 57 закону України «Про освіту»)

## **I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.**

1.1. Дане положення вводить з метою удосконалення діяльності педагогічних працівників школи, стимулювання і заохочення їх за сумлінне виконання своїх обов'язків, активну позаурочну роботу з учнями, зміцнення навчально-методичної бази, підвищення рівня професіоналізму педпрацівників, їх відповідальності за доручену справу, розвиток творчої активності.

1.2. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до абз. 9 ч. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту», порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 №898 та цього Положення.

1.3. Кошти на виплату винагороди передбачаються окремим рядком у кошторисі навчального закладу.

1.4. Право на винагороду мають всі працівники навчального закладу, за виключенням тих, які:

- працюють за сумісництвом;
- мають не зняте дисциплінарне стягнення;
- перебували в трудових відносинах, але протягом відповідного періоду з різних причин жодного дня не працювали (непрацездатність, відпустка по догляду тощо).

## **II. ПОРЯДОК ВИНАГОРОДИ.**

2.1. Умовою винадання винагороди є зайняття педагогічної посади на день видання наказу про виплату винагороди.



2.2. Розмір винагороди кожному працівнику визначається на спільному засіданні керівництва закладу та профкому в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу.

2.3. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків згідно визначених критеріїв:

- впровадження нових форм в навчання і виховання дітей;
- розробка власних програм, посібників, публікації, проведення досліджень;
- створення, збереження і розвиток матеріальної бази навчання, оформлення навчального кабінету, виготовлення наочності;
- проведення відкритих уроків, занять, позакласних заходів, проведення семінарів, майстер-клас для колег;
- підготовка та результативність учнів в олімпіадах, змаганнях, турнірах, конференціях МАН, різноманітних конкурсах учнівської творчості різного рівня;
- робота по підготовці творчих колективів, які займають призові місця в оглядах (міських, районних, обласних, т.д.), стають їх лауреатами, дипломантами;
- ефективна і результативна спортивно-масова робота з учнями;
- активна участь в конкурсах «Вчитель року», «Вихователь року», а також участь в аукціоні педагогічних ідей;
- досягнення працівниками успіхів у навчання та вихованні дітей за результатами перевірочних директорських робіт, підсумками ДПА і ЗНО, результативної участі вихованців в шкільних та районних заходах, тощо;
- ефективна і плідна робота з батьками учнів, батьківським комітетом по вихованню дітей;
- добросовісне виконання громадських-профспілкових доручень в інтересах працівників.

2.4. Щорічна грошова винагорода медпрацівникам надається лише при відсутності у працівників порушень виконавчої і трудової дисципліни.

2.5. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу/ставки з/п/ з урахуванням підвищень.

- 2.6. при визначенні розміру винагороди враховується період, що минув з часу видання минулорічного наказу про винагороду.
- 2.7. Винагорода надається на підставі наказу керівника закладу, погодженого з профкомом.

В.о директора школи:

Голова ППО:



Н.Ю. Кирилюк

Т.В. Верішес





до колективного договору  
Наказ директора школи №24-а від 27.02.21  
Протокол ПК №5 від 15.02.21

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників**  
**за сумлінну працю, зразкове виконання службових**  
**обов'язків**

(згідно постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 в межах фонду заробітної плати.)

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про преміювання працівників (далі - Положення) вводиться з метою стимулювання добросовісної роботи працівників закладу відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, направлене на підвищення зацікавленості працівників у підвищенні якості виконання ними посадових обов'язків і функцій та визначає умови, порядок преміювання та інші правила.

1.2. Дане Положення вводиться на підставі положень КЗпП України, Закону України «Про оплату праці» та на виконання наказу МОН України від 26.09.2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (зі змінами і доповненнями).

**2. УМОВИ І ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ**

2.1. Преміювання працівників здійснюється у межах наявних бюджетних асигнувань, передбачених кошторисом закладу на оплату праці.

2.2. Преміювання працівників проводиться за підсумками роботи школи за календарний рік і має враховувати конкретні показники діяльності закладу в цілому.

2.3. Розмір премій працівникам визначається відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи.

2.4. Премія надається за:

- добросовісне виконання посадових обов'язків;
- дотримання і виконання Правил внутрішнього трудового розпорядку, умов колективного договору, інших

нормативно-правових актів, які регламентують трудову діяльність;

- своєчасне і якісне виконання правомірних вказівок адміністрації;
- виявлену ініціативу в роботі;
- творче відношення до поставлених завдань;
- активну участь у підготовці закладу до навчального року;
- дотримання вимог техніки безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- схвальні (аргументовані) відгуки учнів, батьків, колег про роботу працівника;
- добросовісне виконання громадських - профспілкових доручень в інтересах працівників.

2.5. Премія нараховується за фактично відпрацьований час з урахуванням існуючих доплат, надбавок і підвищень до посадового окладу (ставки) працівника.

2.6. Розмір премії працівникам визначається адміністрацією закладу спільно з виборним органом первинної профспілкової організації - профспілковим комітетом - та затверджується керівником наказом, який є підставою для проведення відповідних нарахунків бухгалтером.

2.7. Розмір премії працівникам, які звільняються в зв'язку із виходом на пенсію (за віком чи по інвалідності), або отримали соціальну відпустку впродовж календарного року, а також підлягають звільненню у зв'язку з реорганізацією навчального закладу, проводиться за відпрацьований ними час на загальних підставах згідно з даним Положенням.

2.8. Розмір премії працівнику(-ам), до якого(-их) було застосовано, але зняте до закінчення одного року, дисциплінарне стягнення, визначається з урахуванням вимог даного Положення за відпрацьований ним(и) час після офіційного зняття стягнення.

2.9. Розмір премії працівнику(-ам), до якого(-их) було застосовано дисциплінарне стягнення, але протягом року з дня його накладення він(они) не був(ли) підданий(і) дисциплінарному стягненню, визначається з урахуванням вимог даного Положення за період, коли працівник(и) вважається(ються) таким(и), що не мав(ли) дисциплінарного стягнення.



2.10. Наказ про преміювання працівників доводиться до відома членів трудового колективу керівником, або за його дорученням - заступником та повідомляється працівникам, які преміюються, під розписку.

### **3. ПРИЧИНИ ПОЗБАВЛЕННЯ ПРЕМІЙ**

3.1. Премія не може бути призначена, якщо:

3.1.1. працівник має дисциплінарне стягнення (догану), яке не зняте на момент преміювання;

3.1.2. працівник систематично не виконує без поважних причин, обов'язків покладених на нього Правилами внутрішнього трудового розпорядку;

3.1.3. здійснив прогул (в тому числі був відсутній на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

3.1.4. з'являвся на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння і питання про порушення трудової дисципліни, вказані в пунктах 3.1.2 3.1.3 і 3.1.4 передавались на розгляд профспілкового комітету чи трудового колективу та є відповідні рішення.

3.2. Позбавлення премії, її передбаченої даним Положенням, визначається наказом по школі з обов'язковим зазначенням конкретних обставин, що стали причиною такої санкції, який повідомляється працівникові під розписку.

### **4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ**

4.1. Персональну відповідальність за дотримання цього положення несе керівник закладу. Громадський контроль здійснює профспілковий комітет.

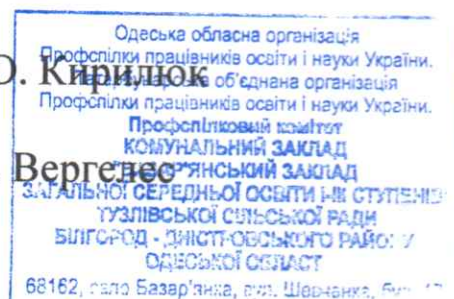
В.о директора школи:

Голова ППО:



Н.Ю. Кирилюк

Т.В. Вергелес



Наказ директора школи №24-а від 27.02.21

Протокол ПК №5 від 15.02.21

### ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників обслуговуючого персоналу

КЗ “Базар’янський заклад загальної середньої освіти I-III ступенів.”

(назва закладу, установа)

Преміювання працівників з числа обслуговуючого персоналу запроваджене з метою стимулювання добросовісної праці, за досягнення у створенні належних умов для ефективної діяльності навчального закладу.

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.

Преміювання здійснюється за наслідками роботи за рік, відповідно до цього положення надається на підставі наказу керівника навчального закладу і може виплачуватися у зв'язку з професійними, святковими та ювілейними датами чи до закінчення календарного року.

Розмір премії визначається із врахуванням якості роботи працівника, особистого внеску у виконання планів і завдань та погоджується з профкомом.

Працівники преміюються за:

- добросовісне та ініціативне ставлення до виконання посадових обов'язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;

- за сумлінну працю по створенню належних умов для організації і здійснення навчально-виховного процесу за умови відсутності порушень виконавської та трудової дисципліни;

- за активну участь в роботі по ремонту школи і в цілому по підготовці школи до нового навчального року;



- забезпечення норм санітарно-гігієнічного стану приміщень школи;
- за активну участь по благоустрою території школи;
- утримання в належному експлуатаційному порядку приміщень, господарського обладнання, інвентаря і території;
- активну участь у створенні необхідних умов праці працівників та дітей.

При преміюванні можуть бути враховані і інші показники, в т.ч. за конкретними посадами, умовами, видами робіт тощо. Порядок преміювання в таких випадках визначається окремими положеннями.

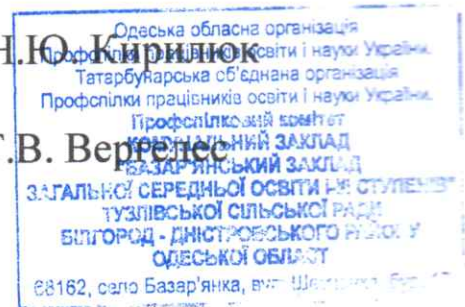
В.о директора школи:

Голова ППО:



Н.Ю. Кирилюк

Т.В. Верещес



ПРОНУМЕРОВАНО ТА ПРОШНУРОВАНО

36 листів

В.о директора школи *М.Ю.* Н.Ю. Кирилюк

Голова ПК *Г.В.* В.В. Вергелес.



Одеска обласна організація професійних працівників освіти і науки України. Територіальна організація Територіальний центр забезпечення освіти і науки України. Професійний центр професійного розвитку педагогічних працівників. КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД "БАЗАРНОСИЙ ЗАКЛАД ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ІІІ СТУПЕНІВ" ТУШІВСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ ІІІ СТУПЕНІВ РАЙОНУ ІІІ СТУПЕНІВ. Зарянка, вул. Шевченка, буд. 17





**КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«БАЗАР'ЯНСЬКИЙ ЗАКЛАД ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»  
ТУЗЛІВСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ  
БІЛГОРОД-ДНІСТРОВСЬКОГО РАЙОНУ  
ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
68162, с.Базар'янка, вул. Шевченка, 17. (04844)27258,  
e-mail: bazarzosh1980@gmail.com**

Вих. № 126 від 28.09.2021.

Голові Гузлівської сільської ради  
Покравциук Л.В.  
В.о. директора  
КЗ «Базар'янський ЗСОО І-ІІІ ст.»  
Кирилюк Н.Ю.

Просимо провести повідомну реєстрацію колективного договору укладеного між адміністрацією та комітетом профспілки КЗ «Базар'янський ЗЗСО І-ІІІ ст.». Один примірник договору додається. Додаток на 36 аркушах в одному примірнику.

В.о.директора ЗЗСО:

Н.Ю.Кириллюк

Виконавчий комітет Тузлівської  
сільської ради Білгород-Дністровського  
району Одеської області

« 28 09 20 21 р

№ 59/02-01-28