**ВЕРХОВИНСЬКА СЕЛИЩНА РАДА**
**Замагорівський ліцей**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**
Протокол загальних зборів трудового колективу Замагорівського ліцею Верховинської селищної ради від «15» січня 2024 р. № 1

# КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між роботодавцем та профспілковим комітетомпервинної профспілкової організаціїПрофспілки працівників освіти і науки України Замагорівського ліцеюВерховинської селищної ради**

**на 2024-2026 роки**

**с.Замагора**
**2024 рік**

## Розділ І.
## Загальні положення

1.1.Колективний договір укладено на 2024-2026 роки.

1.2.Колективний договір, схвалений зборами трудового колективу Замагорівського ліцею Верховинської селищної ради, протоколвід «16»січня2024 р.№ 1, набуває чинності з дня його підписання і діє до ухвалення нового Колективного договору.

1.3.Сторонами Колективного договору є:

- керівник Замагорівського ліцею Верховинської селищної радив особі директорки Кермощук Ірени Зіновіївни, яка представляє інтереси власника та має відповідні повноваження (далі Роботодавець);

- профспілковий комітет первинної профспілкової організації Профспілки працівників освіти і науки України Замагорівського ліцею Верховинської селищної ради,який згідно зі статтею 247 Кодексу законів про працю України статтями 37, 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV представляє інтереси працівників навчального закладу у сфері праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси, отримавши на це відповідні повноваження від трудового колективу (далі профспілковий комітет).

1.4.Роботодавець визнає Профспілковий комітет єдиним повноважним представником усіх працівників у колективних переговорах.

1.5.Сторони зобов'язуються будувати свої взаємовідносини на принципах соціального партнерства, забезпечуючи паритетність представництва, рівноправність сторін, взаємну відповідальність, конструктивність і аргументованість як під час переговорів (консультацій) для укладання Колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, так і під час вирішення всіх питань соціально-економічних і трудових відносин:

1.5.1. Профспілковий комітет зобов'язується сприяти ефективній роботі працівників властивими йому методами, усвідомлює свою відповідальність за реалізацію спільних з Роботодавцем цілей та необхідність підвищення якості й результативності праці.

1.5.2. Роботодавець бере на себе зобов'язання дотримуватися вимог чинного законодавства України, зокрема законодавства про колективні договори і угоди, працю, освіту та виконувати положення цього Колективного договору.Якщо порушення трудових і соціально-економічних прав працівників, невиконання зобов'язань Колективного договору буде зумовлено непередбаченими обставинами або незаконними діями вищих органів управління освітою, Роботодавець звільняється від відповідальності за умови, що Профспілковий комітет було повідомлено про виникнення цих обставин.

1.6. Сторони підтверджують реальність забезпечення прийнятих і узгодженихзобов'язань, обов'язковість їх виконання Роботодавцем, працівниками і Профспілковим комітетом навчального закладу.

1.7. Положення Колективного договору поширюються на всіх працівників ліцею.Окремі положення Колективного договору, які складено відповідно до чинного законодавства, поширюються лише на членів профспілки.Під час прийняття на роботу працівників ознайомлюють з Колективним договором під особистий підпис.

1.8.Колективний договір укладено відповідно до чинного законодавства України про працю, освіту, Генеральної та Галузевої угод.

1.9.Зміни і доповнення до Колективного договору вносяться з ініціативи будь-якої зі Сторін після проведення переговорів (консультацій) і досягнення згоди та набувають чинності після схвалення загальними зборами трудового колективу.

1.10.Пропозиції кожної Сторони про внесення змін і доповнень до Колективного договору розглядаються спільно, відповідні рішення ухвалюються впродовж семи днів після отримання їх іншою Стороною.

1.11.Сторони домовилися, що в період дії цього Колективного договору, за умови виконання його положень, трудовий колектив висуватиме нові вимоги з питань, передбачених цим договором, лише у випадках поліпшення фінансово-економічного стану або внесення змін до угод вищих органів управління освітою, чинного законодавства, ухвалення яких зумовлює необхідність внесення змін та доповнень до Колективного договору, а також не використовуватиме такий засіб тиску на Роботодавця, як призупинення або повне (часткове) припинення роботи, тобто страйк.

1.12. Жодна зі сторін упродовж строку дії Колективного договору одноосібно не ухвалюватиме рішення, що змінюють його норми та зобов'язання або припиняють їх виконання.

1.13.Після схвалення проекту Колективного договору на зборах трудового колективу Сторони забезпечують його підписання у триденний строк. Після підписання Колективного договору Сторони спільно подають його на повідомну реєстрацію до Управління праці та соціального захисту населення Верховинської райдержадміністрації. Упродовж двох днів після реєстрації Колективний договір розміщують на видному місці в ліцеї.

1.14.За три місяці до закінчення терміну дії цього Колективного договору з ініціативи будь-якої зі сторін розпочинаються переговори щодо укладення нового Колективного договору на наступний термін або продовження терміну його дії, для чого створюється відповідна комісія з однакової кількості представників сторін.

Термін роботи комісії визначається спільним рішенням Роботодавця і Профспілкового комітету навчального закладу.

## Розділ II.
## Трудові відносини

**2.1. Роботодавець зобов'язується:**

2.1.1.Забезпечувати ефективну діяльність гімназії, враховуючи фактичні обсяги фінансування і раціонально використовуючи кошти для підвищення результатів роботи, поліпшення умов праці, побуту працівників.

2.1.2.Забезпечувати розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази ліцею, раціональне використання наявного устаткування та обладнання, створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.

2.1.3.Уживати заходів для морального і матеріального стимулювання сумлінної, якісної праці працівників.

2.1.4.Забезпечити розроблення посадових інструкцій для всіх категорій працівників ліцею та затвердити їх за погодженням з Профспілковим

комітетом.

2.1.5.Не застосовувати контрактну форму трудового договору з педагогічними працівниками ліцею крім випадків, коли працівник сам виявив бажання працювати за контрактом за наявності на це фінансових можливостей.

2.1.6.Відповідно до заявок забезпечувати працевлаштування в ліцеї молодих фахівців за отриманою ними спеціальністю, уклавши з ними безстроковий трудовий договір і встановивши педагогічне навантаження в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку заробітної плати.

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

2.1.8.Укладати строкові трудові договори лише у разі, якщо трудові відносини не може бути встановлено на невизначений термін з урахуванням характеру майбутньої роботи, умов її виконання, інтересів працівника або в інших випадках, передбачених законодавством.

2.1.9.Здійснювати прийняття та звільнення працівників відповідно до вимог чинного законодавства.

2.1.10. Доводити до відома трудового колективу зміст нових нормативних документів, що стосуються трудових відносин, організації праці (впродовж двох днів після отримання відповідної інформації).

2.1.11. Попереджати виникнення індивідуальних і колективних трудових конфліктів, а у разі виникнення забезпечувати їх вирішення відповідно до норм чинного законодавства.

2.1.12. Надавати вільний від навчальних занять день для методичної роботи керівникам методичних комісій і вчителям, що мають навантаження в обсязі 18 год., іншим працівникам, в т. ч. похилого віку.

2.1.13.Суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування застосовувати за погодженням з Профспілковим комітетом.

2.1.14.Забезпечувати дотримання вимог чинного законодавства щодо повідомлення працівників про запровадження нових і зміну діючих умов праці не пізніше ніж за два місяці до їх уведення.

**2.2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

2.2.1.Забезпечувати постійний контроль за своєчасним уведенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації праці, розподілу навантаження тощо.

2.2.2.Роз'яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів із зазначених в п. 2.2.1 цього Колективного договору питань, їхні права та обов'язки.

2.2.3.Сприяти зміцненню трудової дисципліни, дотриманню Правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.4.Попереджати виникнення індивідуальних, колективних трудових конфліктів, брати участь у їх вирішенні відповідно до норм чинного законодавства.

2.2.5. Не рідше одного разу на два роки перевіряти дотримання законодавства про порядок ведення трудових книжок працівників навчального закладу.

2.2.6. Представляти інтереси виключно членів профспілки з питань, які потребують розв'язання місцевими і центральними органами виконавчої

влади, правоохоронними органами, органами місцевого самоврядування (місцевими радами) та їх виконавчими органами і затребувати необхідну інформацію щодо їх розв'язання.

2.2.7. Забезпечувати захист виключно членів профспілки від незаконного звільнення шляхом перевірки підстав для звільнення з ініціативи Роботодавця, дотримання встановленої законодавством процедури звільнення, врахуваннятрудових досягнень, відмови у наданні згоди на звільнення за наявності для цього підстав.

2.5. Сторони домовилися, що при зміні власника ліцею чинність колективного договору зберігається до укладення нового.

## Розділ III.
## Забезпечення зайнятості працівників

**3.1. Роботодавець зобов'язується:**

3.1.1.Підтримувати чисельність працівників на рівні, встановленому нормативними актами Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України для організації освітнього процесу.

Забезпечувати стабільну роботу колективу; здійснювати вивільнення працівників лише у разі нагальної необхідності, зумовленої об'єктивними змінами в організації праці, зокрема у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням, скороченням чисельності або штату працівників, неухильно дотримуючись при цьому норм законодавства, цього договору.

3.1.2.Письмово повідомляти Профспілковий комітет про ймовірну ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання та інші зміни в організації праці не пізніше ніж за три місяці до запровадження цих змін.

3.1.3.При виникненні загрози масових звільнень (понад 5% працюючих) упродовж 30 днів з моменту її виникнення розпочати переговори для максимального врахування всіх чинників, що впливають на збереження зайнятості працівників.

3.1.4.При виникненні необхідності звільнення працівників відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП (у разі зміни в організації праці, в тому числі ліквідації,реорганізації або перепрофілювання навчального закладу, скорочення чисельності або штату працівників):

3.1.4.1.Здійснювати вивільнення працівників лише після використання всіх можливостей для забезпечення їх роботою на іншому робочому місці, у тому числі за рахунок припинення трудових відносин із сумісниками, ліквідації суміщення тощо.

3.1.4.2.Повідомляти про тих працівників, що вивільняються, службу зайнятості у встановлені законом терміни.

3.1.4.3.При вивільненні працівників враховувати норми Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 р. № 3721-XII щодо рівності права на працю громадян пенсійного віку порівняно з іншими громадянами і заборони звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з досягненням працівником пенсійного віку.

3.1.5. За відсутності повних тарифних ставок уникати прийняття на роботу нових працівників; не укладати нові трудові договори за три місяці до

початку масових (понад 5% працюючих) вивільнень та на період таких звільнень.

3.1.6. Працівникам, звільненим відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП (у разі зміни в організації праці, в тому числі реорганізації або перепрофілювання навчального закладу, скорочення чисельності або штату працівників), упродовж року з дня звільнення надавати право поворотного прийняття на роботу за умови потреби у працівниках, кваліфікація яких аналогічна звільненим.

Переважне право на укладення трудового договору при поворотному прийнятті на роботу мають особи, зазначені у статті 42-1 КЗпП, зокрема (при однакових умовах результативності праці й кваліфікації).

3.1.7.Забезпечувати працевлаштування зареєстрованих у службі зайнятості педагогічних працівників на вільні і новостворені робочі місця відповідно до кваліфікаційних вимог, віддаючи перевагу випускникам педагогічних навчальних закладів.

**3.2.Профспілковий комітет зобов'язується:**

3.2.1.Здійснювати роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників, що вивільняються.

3.2.2.Забезпечувати захист працівників, що вивільняються, відповідно до чинного законодавства.

3.2.3.Не знімати з профспілкового обліку працівників, що вивільняються, до їх працевлаштування (окрім випадків подання особистої заяви про зняття з обліку).

**3.3.Сторони домовилися:**

3.3.1. При звільненні з роботи за пунктом 1 статті 40 КЗпП переважне право залишення на роботі (при рівних результатах праці й кваліфікації), окрім випадків, передбачених КЗпП, надавати такожособам передпенсійного віку (півтора роки до призначення пенсії за віком і вислугою років).

## Розділ IV.
## Робочий час

**4.1. Роботодавець зобов'язується:**

4.1.1.Встановити на час дії цього Колективного договору тривалість робочого часу, що не перевищує встановлену чинним законодавством про працю.

4.1.2.Застосовувати режим скороченого робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень.

4.1.3.Організувати облік часу початку і закінчення роботи.

4.1.4.Встановлювати режим роботи навчального закладу за погодженням органом управління освітою (органом охорони здоров'я). Порядок робот гімназії, графіки змінності тощо встановлювати згідно з Правилам внутрішнього трудового розпорядку.

4.1.5.Забезпечити встановлення педагогічного навантаження працівникі (на тиждень) в обсягах, що відповідають ставці заробітної плати (посадовому окладу).

4.1.6.Забезпечити педагогічних та інших працівників гімназії роботою межах встановленої тривалості робочого тижня (для педагогічни

працівників - педагогічного навантаження) на ставку заробітної плати. Запровадження тривалості робіт, обсягу навантаження менше ніж на ставку заробітної плати можливе лише за письмовою угодою між Роботодавцем і працівником (за наявності письмової згоди працівника).

Не допускати зменшення тривалості робіт (обсягу навантаження) за одностороннім рішенням (наказом) Роботодавця незалежно від причин, що зумовили прийняття такого рішення (видання наказу).

4.1.7.Запровадження для деяких категорій працівників (наприклад, сторожів) підсумованого обліку робочого часу здійснювати за погодженням з Профспілковим комітетом.

4.1.8.Без нагальної необхідності та згоди працівників не залучати їх до виконання функцій, що не входять до їхніх посадових обов'язків. За наявності згоди на виконання інших видів робіт розв'язувати питання про відповідну компенсацію на підставі угоди між Роботодавцем і працівником з виданням наказу про залучення до роботи та компенсацію.

4.1.9.Тимчасове переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, або на час простою здійснювати лише за згодою працівника з оплатою роботи відповідно до чинного законодавства.

4.1.10.У разі застосування неповного робочого дня (тижня) норму робочого часу визначати угодою між Роботодавцем і Працівником. При цьому не обмежувати об'єм трудових прав працівника, який працює на умовах неповного робочого часу.

**4.2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

4.2.1.Роз'яснювати працівникам зміст нормативних актів про робочий час та нормування праці.

4.2.2.Забезпечувати постійний контроль за своєчасним і правильним застосуванням Роботодавцем законодавства про працю, освіту, положень цього договору в частині, що стосується режиму робочого часу, графіків роботи, розподілу педагогічного навантаження тощо.

4.2.3.Сприяти своєчасному вирішенню конфліктних ситуацій, пов'язаних з розподілом педагогічного навантаження та з інших питань щодо режиму робочого часу.

4.2.4. З метою створення педагогічним, науково-педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;

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

- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т. ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при

цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.2.5. Застосовувати при оптимізації навчальних закладів 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.

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

4.2.7. Не допускати звільнення працівників ліцею при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад.

## Розділ V.
## Час відпочинку

**5.1. Роботодавець зобов'язується:**

5.1.1.Визначати тривалість відпусток і порядок їх надання працівникам гімназії, керуючись Законом України «Про відпустки», постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14 квітня 1997 р. № 346 (із змінами та доповненнями).

5.1.2.Щороку до 15 січня розробляти та погоджувати з Профспілковим комітетом, затверджувати і доводити до відома працівників гімназії графік відпусток на поточний рік, дотримання якого є обов'язковим як для Роботодавця, так і для працівників.

Про дату початку відпустки обов'язково повідомляти працівника письмово не пізніше, ніж за два тижні до встановленого графіком відпусток терміну.

5.1.3.Перенесення щорічної відпустки на інший період з ініціативи Роботодавця допускати лише у випадках, встановлених статтею 11 Закону України «Про відпустки» (із змінами внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003 р. Обов'язково узгоджувати таке перенесення відпусток з Профспілковим комітетом за наявності письмовоїзгоди працівника (із змінами внесеними згідно із Законом № 1096-IV від 10.07.2003р).

Не допускати ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль.

5.1.4.Надавати додаткові відпустки таким працівникам:

- ветеранам -2 календарні дні;
- донорам - 2 календарні дні;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років включно -10 календарних днів;
- голові профспілкового комітету на час профспілкового навчання обраним до складу виборних профспілкових органів надавати додаткові відпустку тривалістю доб календарних днів з компенсацією середньо заробітної плати за рахунок профспілкової організації; за рішенням яко працівник направлений на профспілкове навчання (ч.7 ст. 252 КЗпП);

-працівникам у разі:
- шлюбу або призову на строкову військову службу родича по крові - 2 календарні дні;
- особистого шлюбу - 3 календарні дні;
- народження дитини - 14 календарних днів (без урахування святкових, неробочих днів і не пізніше трьох місяців з дня народження дитини ст.77-3КЗпП, ст.19-1 Закону про відпустки);
- смерті близьких родичів - 3 календарні дні;
- переїзду сім'ї працівника на нове місце проживання 2календарні дні;
- вступу дитини до 1 класу навчального закладу - один календарний день (1 вересня).

За відсутності коштів для оплати зазначених відпусток надавати їх без збереження заробітної плати за заявою працівника.

5.1.5.Безперешкодно за бажанням працівників надавати відпустки без збереження заробітної плати у випадках, встановлених статтею 25 Закону України «Про відпустки».

5.1.6.За сімейними обставинами та з інших причин, не зазначених у статті 25 Закону України «Про відпустки», надавати працівникам за їх заявою відпустки без збереження заробітної плати на строк, обумовлений угодою між працівником та власником, але не більше 15 календарних днів на рік.

5.1.7.Відпустки без збереження заробітної плати надавати працівникам лише за їх особистими письмовими заявами.

5.1.8.Час відпустки без збереження заробітної плати (ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки») включати до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» із змінами, внесеними згідно із Законами України від 2 листопада 2000 р. № 2073-Ш, від 12 січня 2005 р. № 2318-IV).

5.1.9. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження, як раніше, строку 30 днями – тривалість такої відпустки визначається угодою сторін (ч.4 ст. 84 КЗпП).Але час такої відпустки не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч.1 ст. 9 Закону «Про відпустки».

5.1.10. За бажанням працівника частину щорічної відпустки замінювати грошовою компенсацією. При цьому тривалість фактично наданої працівнику щорічної і додаткової відпусток не повинна бути меншою 24 календарних днів.

5.1.11.Не допускати роботу в святкові і вихідні дні. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні здійснювати у виняткових випадках, передбачених законодавством, з дозволу Профспілкового комітету згідно з письмовим наказом. Роботу у вихідні дні компенсувати оплатою у подвійному розмірі або наданням іншогодня відпочинку (відгулу) й оплатою роботи у вихідний день в одинарному розмірі зазгодою з працівником та з обов'язковим відображенням питання про компенсацію в наказі про

залучення до роботи вихідного дня.

За відсутності в наказі посилання на відповідну компенсацію за роботу у вихідний день Сторони цього Колективного договору домовились вважати, що в цьому випадку Роботодавець залучив працівника до роботи у вихідний день на умовах, які той висуне далі.

5.1.12.Графік чергувань у вихідні та святкові дні, а також за межами робочого часу працівника погоджувати з Профспілковим комітетом. Цей графік складати за місяць до його запровадження і оголошувати працівнику під підпис. До чергувань не залучати вагітних жінок, матерів, які мають дітей віком до 12 років. Залучені до чергувань не можуть виконувати обов'язки сторожа. Залучати працівника до чергування не частіше одного разу на місяць, забезпечуючи при цьому надання відгулу, що дорівнює тривалості чергування.

5.1.13. Відповідно до змін до ст. 67 КЗпП перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених цим Кодексом, визначається трудовим та/або колективним договором. У разі відсутності відповідного положення у трудовому та/або колективному договорі перенесення вихідних та робочих днів здійснюється за наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим працівником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників.

5.1.14. Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їх бажанням надавати щорічну відпустку або її частину тривалістю не менше 12 календарних днів для супроводу дитини до місця розташування навчального закладу і назад. За наявності двох або більше дітей така відпустка надається окремо для супроводу кожної дитини.Цю відпустку надавати без збереження заробітної плати.

5.1.15.Педагогічні працівники закладу освіти, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації і яким не надавалася щорічна основна відпустка у період літніх канікул, надавати дану відпустку або її частину протягом навчального року на підставі особистої заяви.

5.1.16. Педагогічним працівникам закладу освіти, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошення демобілізації надавати відпустку без збереження заробітної плати тривалістю 60 календарних днів.Період перебування у цій відпустці, включається до страхового стажу (абз.6ч.1ст.2 Закону України «Про загально обов'язкове державне пенсійне страхування).

5.1.17. Працівникам, призваним на військову службу, за їхнім бажанням та на підставі заяви виплачувати грошову компенсацію за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А групи. Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу (ст. 83 КЗпП, ст. 24 Закону України «Про відпустки).

5.1.18. Працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях надавати відпустку відповідно до нової редакції ст. 77-1 КЗпП та ст. 15-1 Закону України «Про відпустки».

**5.2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

5.2.1.Контролювати дотримання Роботодавцем законодавства про час відпочинку працівників і відповідних пунктів цього договору, погоджуючи питання згідно з чинним законодавством, а також вирішувати можливі конфліктні ситуації.

5.2.2. Періоди, впродовж яких у навчальних закладах не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально – виховної, організаційно – методичної, організаційно – педагогічної, наукової робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

**5.3. Сторони домовилися:**

5.3.1.За працівником, який перебуває у будь-якій відпустці, зберігається його місце роботи.

5.3.2.Роботодавець, за погодженням з Профспілковим комітетом у виняткових випадках на користь трудового колективу для створення кращих умов відпочинку може перенести день відпочинку на інший день, щоб об'єднати його з найближчим святковим або неробочим днем.

5.3.3. Не допускати укладення з ініціативи органів місцевого самоврядування в односторонньому порядку трудового договору у формі контракту з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів комунальної форми власності.

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

5.3.5. Погоджувати з профкомами:

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

## Розділ VI.
## Оплата праці

**6.1. Роботодавець зобов'язується:**

6.1.1.Затверджувати кошторис доходів і витрат, штатний розпис, а також зміни до них за погодженням з Профспілковим комітетом.

6.1.2.Під час прийняття працівника на роботу ознайомлювати його під підпис з чинними умовами оплати праці, наявними пільгами й перевагами. При їх зміні повідомляти працівника про це під підпис.

6.1.3.Роботу працівників навчального закладу оплачувати за тарифними ставками, посадовими окладами відповідно до виконуваної роботи, посади, залежно від професії та кваліфікації, складності та умов виконання роботи. Конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) працівників визначати відповідно до Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери та відповідних нормативно-правових актів.

6.1.4.Заробітну плату за весь період відпустки, а також матеріальну допомогу на оздоровлення, виплачувати працівнику не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки.

6.1.5.При кожній виплаті заробітної плати інформувати працівників про її загальну суму з розшифруванням видів виплат, розмірів, підстав для здійснення відповідних утримань та сум, які підлягають виплаті.

6.1.6. У разі порушення термінів виплати заробітної плати з незалежних від Роботодавця причин виплачувати заробітну плату негайно після надходження коштів на рахунок.

6.1.7. Атестацію педагогічних працівників здійснювати відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 6 жовтня 2010 р. № 930.

6.1.8. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників та відповідні гарантії й компенсації при цьому (збереження середнього заробітку, оплата витрат на відрядження, зокрема вартості проїзду, добових тощо).

6.1.9. Забезпечувати оплату праці працівників, які здійснюють заміну тимчасово відсутніх працівників будь-яких категорій.

6.1.10. Забезпечувати виплату доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи з використанням для цього всієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

6.1.11. Забезпечити підвищення посадових окладів працівникам гімназії за окремі види роботи, передбачені нормативно-правовими актами.

6.1.12. Надурочну роботу оплачувати в подвійному розмірі, починаючи з першої години. Не допускати компенсацію надурочної роботи наданням відгулу.

6.1.13. Забезпечувати своєчасне й правильне встановлення та виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальноїзаробітної плати, освіти, стажу роботи, кваліфікаційної категорії, педагогічних звань тощо.

6.1.14. За роботу в шкідливих умовах праці здійснювати доплату в

тарифної ставки (посадового оклад) у розмірі 10-12% тарифної ставки (посадового окладу). Оцінювання умов праці на кожному робочому місці здійснювати на підставі атестації робочих місць.

Доплати, пов'язані з умовами праці, при погодинній оплаті праці нараховувати за фактично відпрацьований час на робочих місцях в умовах, що відрізняються від нормальних.

6.1.15. Забезпечити преміювання працівників відповідно до Положення про преміювання.

6.1.16. Преміювання працівників здійснювати за рахунок коштів фонду матеріального заохочення, економії фонду заробітної плати, позабюджетних коштів.При цьому забезпечити реалізацію права Профспілкового комітету на оперативне одержання у будь-який час відомостей про наявність економії фонду заробітної плати та її конкретні розміри.

Сторони домовилися про те, що утворені в результаті економії фонду заробітної плати кошти вилученню не підлягають і використовуються відповідно до цього Колективного договору.

6.1.17.Виплачувати педагогічним працівникам відповідно до пункту 1 статті 57Закону України «Про освіту»:

- надбавки за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи: понад 3 роки - 10%; понад 10 років - 20%; понад 20 років - 30%;
- допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічних відпусток;
- щорічну грошову винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків відповідно до Положення до цього Колективного договору.

6.1.18.Не ухвалювати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені чинним законодавством та цим Колективним договором умови оплати праці.

6.1.19.Здійснювати індексацію заробітної плати у зв'язку із зростанням споживчих цін на товари і тарифів на послуги, а також компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати в порядку, встановленому чинним законодавством, не вимагаючи при цьому заяви працівника.

6.1.20.Встановлювати працівникам надбавки дозаробітної плати за:

- високі досягнення в праці;
- виконання особливо важливої роботи (на час її виконання);
- складність, напруженість у роботі.

Зважати, що граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу (ставки заробітної плати). Конкретний розмір надбавки встановлювати за погодженням з Профспілковим комітетом.

6.1.21. Вжити заходів для вирішення питання щодо:

- оплати праці вчителів за роботу в класах з кількістю учнів, що перевищують планову наповнюваність;
- здійснення доплат учителям загальноосвітніх навчальних закладів за керівництво методичними комісіями відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 року № 1096 «Про встановлення розміру

доплати за окремі види педагогічної діяльності»;

- 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.

**6.2.Профспілковий комітет зобов'язується:**

6.2.1.Здійснювати контроль за дотриманням у навчальному закладі законодавства про оплату праці.

6.2.2.Сприяти наданню працівникам необхідної консультативної допомоги з питань оплати праці.

6.2.3.Ініціювати питання про залучення до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної відповідальності відповідно до чинного законодавства осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов цього Колективного договору, що стосуються оплати праці.

6.2.4.Представляти інтереси працівника під час розгляду його трудового спору з оплати праці в комісії з трудових спорів.

6.2.5.На прохання працівника представляти його інтереси щодо оплати праці в суді.

6.2.6.Звертатися до органів прокуратури щодо наявності порушень законодавства з метою забезпечення ними перевірки виконання законів на підставі заяв громадян та іншої інформації.

6.2.7.Інформувати державну інспекцію праці про факти порушень умов оплати праці. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про оплату праці.

6.3.Сторони домовилися:

6.3.1.Своєчасно інформувати трудовий колектив про нормативні акти питань заробітної плати, соціально-економічних пільг, пенсійного забезпечення, а також забезпечити гласність умов оплати праці, порядк здійснення доплат, надбавок, винагород, премій, інших заохочувальних аб компенсаційних виплат.

6.3.2. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, поса розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасо відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підст колективних договорів з використанням на цю мету усієї економії фон заробітної плати за відповідними посадами.

6.3.3. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівни відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільн позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закла вищих навчальних закладів I - II рівня акредитації, інших установ і закл незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі.

## Розділ VII.
## Соціально-трудові пільги, гарантії, компенсації

**7.1. Роботодавець зобов'язується:**

7.1.1.Сприяти педагогічним працівникам у забезпеченні їх житлом у першочерговому порядку та наданні їм службового житла.

7.1.2.Сприяти наданню педагогічним працівникам пільгових довгострокових кредитів на будівництво (реконструкцію) і придбання житла.

7.1.3.Сприяти працівникам у призначенні їм пенсії за вислугу років та за віком.

7.1.4.У разі захворювання педагогічного працівника, яке унеможливлює виконання ним професійних обов'язків і обмежує перебування в дитячому колективі, або у разі тимчасового переведення з певних обставин на іншу роботу зберігати за працівником попередній середній заробіток. У разі хвороби або каліцтва середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

7.1.5. Молоді, які отримали направлення на роботу після закінчення вищого навчального закладу, надавати відпустку тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі академічної або соціальної стипендії, яку вони одержували в останній місяць навчання у вищому навчальному закладі (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які потерпілі від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

7.1.6. Сприяти розв'язанню питань про надання пільгових путівок на лікування працівникам, які їх потребують, регіональним відділенням Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

**7.2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

7.2.1.Здійснювати контроль за своєчасним забезпеченням педагогічних працівників гарантованими державою безоплатними житлом та комунальними послугами. Інформувати про стан справ місцеві органи виконавчої влади.

Сприяти в організації та забезпеченні санаторно-курортним лікуванням і відпочинком членів профспілки та їх сімей. Домагатися виділення путівок для лікування насамперед тим, хто часто і тривалий час хворіє, працівникам, які мають хронічні захворювання, тим, хто перебуває на диспансерному обліку (за наявністю відповідних документів).

Проводити дні вшанування літніх людей із запрошенням на свято ветеранів праці.

## Розділ VIII.
## Охорона праці і здоров'я

**8.1. Роботодавець зобов'язується:**

8.1.1.До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором провести з ним необхідний інструктаж, роз'яснити під підпис його права, обов'язки, інформувати про умови праці, право на пільги та компенсації за роботу в особливих, шкідливих умовах відповідно до чинного законодавства про охорону праці і цього Колективного договору.

8.1.2.Створювати у навчальному закладі в цілому і на кожному робочому місці зокрема безпечні умови праці відповідно до встановлених норм.

8.1.3.Своєчасно вживати комплексних заходів для виконання нормативів

безпеки, охорони праці, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж.

8.1.4.Забезпечувати дотримання посадовими особами та працівниками вимог законодавчих актів, які регулюють питання охорони праці та прав працівників у сфері охорони праці.

8.1.5.Створювати відповідні служби, призначити посадових осіб для забезпечення вирішення конкретних питань з охорони праці, розробити і затвердити інструкції про їхні обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, забезпечити навчання (перенавчання) з питань охорони праці.

8.1.6.Організовувати своєчасне та якісне розслідування нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань відповідно до вимог чинного законодавства про охорону праці. Не допускати проведення таких розслідувань без участі представників Профспілкового комітету.

8.1.7.Забезпечувати усунення причин, що викликають нещасні випадки, професійні захворювання, та здійснювати профілактичні заходи для їх попередження.

8.1.8.Проводити атестацію робочих місць за умовами праці. Ознайомлювати працівників з результатами атестації їхніх робочих місць під підпис. Своєчасно здійснювати доплату за несприятливі умови праці за результатами атестації робочих місць або оцінювання умов праці особам, безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених відповідним Переліком галузевої угоди та Інструкцією про обчислення заробітної плати працівників освіти.

8.1.9.За погодженням з Профспілковим комітетом розробляти і затверджувати положення, інструкції, інші акти з охорони праці та безпеки життєдіяльності, що діють у межах навчального закладу і встановлюють правила виконання робіт та поведінки працівників на території навчального закладу, в приміщеннях, кабінетах, на робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.

8.1.10.Видавати накази з охорони праці й безпеки життєдіяльності і забезпечувати їх виконання.

8.1.11.Забезпечувати безкоштовне проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників навчального закладу, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Користуватися правом притягнення до дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку працівників, що ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, а також забезпечити відсторонення їх від роботи без збереження при цьому заробітної плати до проходження медичного огляду.

На час проходження медичного огляду зберігати за працівником місце роботи і середній заробіток.

8.1.12.Проводити навчання і перевірку знань з питань охорони праці працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою. Не допускати до роботи осіб, які не пройшли інструктаж з охорони праці і техніки безпеки а у разі необхідності навчання та перевірку знань.

8.1.13.Забезпечувати відповідно до затверджених норм видавання

визначені терміни спецодягу та миючих засобів.

8.1.14.Надавати представникам Профспілкового комітету навчального закладу всю необхідну їм інформацію з питань умов, охорони праці, безпеки життєдіяльності, санітарно-побутового і медичного забезпечення, витрачання коштів, передбачених для здійснення заходів з охорони праці. Своєчасно вживати заходів для врахування подань та висновків, надавати аргументовані відповіді в семиденний термін після їх отримання.

8.1.15.Здійснювати контроль за дотриманням працівниками навчального закладу норм і правил з охорони праці та безпеки життєдіяльності під час освітнього процесу, а також за використанням засобів захисту.

8.1.16.Вживати термінових і необхідних заходів для надання допомоги потерпілим у разі виникнення нещасних випадків у навчальному закладі, залучаючи уразі потреби аварійно-рятувальні формування.

8.1.17.Зберігати за працівником, що втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або профзахворюванням, місце роботи (посаду) і середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або визнання його в установленому порядку інвалідом. У разі неможливості виконання потерпілим колишньої роботи забезпечити його перепідготовку та працевлаштування, встановити пільгові умови і режим роботи.

8.1.18.Дотримуватися нормативних актів у сфері охорони праці щодо прав жінок, неповнолітніх та інвалідів.

**8.2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

8.2.1. Забезпечити активну участь представників профспілкової організації навчального закладу з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, соціального страхування у розв'язанні питань створення безпечних умов праці, попередження випадків травматизму і захворювань, оздоровлення та працевлаштування у разі погіршення стану здоров'я працівників.

8.2.2. Захищати права працівників навчального закладу на безпечні умови праці.У разі виникнення небезпеки для життя і здоров'я працівників вимагати припинення відповідних робіт.

8.2.3.Сприяти Роботодавцеві, профспілковим і державним органам у здійсненні заходів для забезпечення виконання у навчальному закладі вимог законодавства України про охорону праці і здоров'я.

8.2.4.Вносити пропозиції Роботодавцю про заохочення посадових осіб і працівників, а також стимулювати їх за активну участь у здійсненні заходів, спрямованих на поліпшення умов і охорони праці з урахуванням можливостей профспілкової організації.

8.2.5.Вносити пропозиції для попередження виникнення можливих аварійних ситуацій, виробничого травматизму і професійних захворювань.

8.2.6.Організовувати роботу для надання допомоги травмованим і хворим працівникам навчального закладу, зокрема для розв'язання побутових питань, придбання медикаментів, отримання своєчасної медичної допомоги.

8.2.7.Сприяти працівникам у виконанні ними зобов'язань з охорони праці та організувати відповідний контроль.

8.2.8.Перевіряти виконання Роботодавцем і адміністрацією навчального

закладу пропозицій представників профорганізації з питань охорони праці, домагаючись їх реалізації.

8.2.9.Не рідше 2 разів на рік виносити на обговорення трудового колективу результати спільної роботи щодо забезпечення контролю за охороною праці.

**8.3. Працівники навчального закладу зобов'язуються:**

8.3.1.Піклуватися про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку учнів (вихованців), оточуючих.

8.3.2.Вивчати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, безпеки життєдіяльності, правила поводження з устаткуванням і технічними засобами навчання, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

8.3.3.Проходити у встановленому чинним законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

8.3.4.Негайно повідомляти Роботодавця про небезпеку, нещасний випадок; вживати заходів щодо їх попередження та ліквідації, надавати першу допомогу потерпілим.

8.3.5. Відповідати за порушення вимог, зазначених у цьому розділі Колективного договору.

8.3.6. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам, зокрема вищих навчальних закладів, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та 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;
- педагогічним працівникам, зокрема вищих навчальних закладів, надбавок за вислугу років.

8.3.7. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);
- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників навчальних закладів 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.

8.3.8. Забезпечуватикомпенсаціюпрацівникамвартостібланківособистих дичнихкнижок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективних договорів.

8.3. 9. Надавати працівникам закладів та установ освіти, які захворіли перенесли гостру респіраторну хворобу COVID- 19, спричинену коро вірусом SARS-CoV- 2, а також захворіли та перенесли це інфекційн захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через ни членів сім'ї або близьких родичів матеріальну допомогу в розмірі не мен

мінімальної заробітної плати.

## Розділ IX.
## Гарантії діяльності профспілкової організації

**9.1. Роботодавець зобов'язується:**

9.1.1. Утримуватися від яких-небудь дій, що можуть вважатися втручанням у статутну діяльність профспілки.

Створювати необхідні умови для нормальної діяльності профспілкової організації та Профспілкового комітету:

- надавати приміщення для проведення профспілкових зборів і засідань Профспілкового комітету;
- сприяти друкуванню і розмноженню відповідної інформації;
- безкоштовно надавати приміщення для потреб Профспілкового комітету (з опаленням, освітленням, забезпеченням прибирання);

за наявності умов надавати приміщення для обладнання кабінету Профспілкового комітету;

- безкоштовно надавати Профспілковому комітету можливість користуватися технічними засобами, зв'язку, транспортом, розмножувальною технікою тощо.

9.1.2.Забезпечити голові та членам Профспілкового комітету безперешкоднийдоступ для спілкування з Роботодавцем, надавати для здійснення контролю книги наказів, трудові книжки працівників, документи щодо обліку робочого часу, відпусток, заяви й скарги працівників та книгу їх реєстрації, документи з тарифікації, атестації працівників, відомості та інші документи з питань заробітної плати тощо.

9.1.3. Голові й членам Профспілкового комітету, незвільненим від основної роботи, надавати вільний від роботи час (не менше двох годин на тиждень) із збереженням середнього заробітку для виконання громадських обов'язків на користь трудового колективу, участі в консультаціях і переговорах, роботі виборних профспілкових органів, зокрема вищих.

9.1.4. Надавати виключно членам профспілки вільний від роботи час, відпустку зі збереженням заробітної плати на період профспілкового навчання, участі в роботі профспілкових органів, ведення колективних переговорів, виконання інших профспілкових обов'язків.

9.1.5. Надавати Профспілковому комітету необхідну інформацію з питань, що стосуються змісту цього Колективного договору, сприяти реалізації права профспілки на захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників.

9.1.6.Не перешкоджати відвідуванню та огляду виробничих, побутових, інших приміщень, робочих місць Профспілковим комітетом, перевіркам дотримання законодавства України про працю, охорону та оплату праці, ведення трудових книжок, надання, облік і використання відпусток тощо, розміщенню інформації Профспілкового комітету в приміщеннях і на території навчального закладу в доступних для працівників місцях, своєчасно (у тижневий термін) розглядати пропозиції Профспілкового комітету про усунення виявлених ними порушень, в такий самий термін надавати йому письмову відповідь щодо вжитих заходів.

9.1.7.Не змінювати умови трудового договору, не притягати до дисциплінарної відповідальності членів Профспілкового комітету, а також членів комісії з трудових спорів без згоди на це Профспілкового комітету.

9.1.8.Звільнення членів Профспілкового комітету, його голови (профорганізатора), крім випадків дотримання загального порядку, здійснювати за попередньою згодою Профспілкового комітету і вищого профспілкового органу.

9.1.9.Звільнення (з ініціативи Роботодавця) працівників, яких було обрано до Профспілкового комітету не допускати протягом року після закінчення терміну обрання, окрім випадків, передбачених частиною 4 статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (в редакції Закону № 2886-III від 13.12.2001). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень через неналежне виконання своїх обов'язків як членів Профспілкового комітету або за власним бажанням, крім випадків, коли це зумовлено станом здоров'я.

9.1.10.Відповідно до письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати і перераховувати на рахунок членські профспілкові внески не пізніше наступного за днем виплати заробітної плати дня.

9.1.11.Погоджувати з Профспілковим комітетом зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами Профспілкового комітету.

**9.2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

9.2.1.Використовувати надані чинним законодавством України про працю,освіту, профспілки, а також цим Колективним договором права для захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників навчального закладу.

## Розділ X.
## Контроль і відповідальність

**10.1. Роботодавець зобов'язується:**

10.1.1. В установленому законом порядку:

- притягати до відповідальності осіб, винних у невиконанні зобов'язань (положень) цього Колективного договору, неналежному (невчасному) їх виконанні, порушенні законодавства про колективні договори;
- відшкодовувати моральні збитки, нанесені працівникам, якщо порушення їх законних прав призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових умов для організації свого життя.

10.1.2.При звільненні згідно з частиною 3 статті 38 КЗпП виплачувати працівнику вихідну допомогу в розмірі не менше тримісячного середнього заробітку (ст. 44 КЗпП).

10.1.3.Роботодавець зобов'язується забезпечити друкування, подання на реєстрацію трьох примірників цього Колективного договору і розмноження його після реєстрації в кількості екземплярів.

**10.2. Профспілковий комітет зобов'язується:**

10.2.1.Вимагати від Роботодавця розірвання трудового договор

(контракту) з ним, якщо він порушує законодавство про працю, профспілки, не виконує зобов'язань цього Колективного договору.

**10.3. Сторони зобов'язуються:**

10.3.1.Спільно визначати необхідні заходи для організації виконання цього Колективного договору.

10.3.2.Здійснювати контроль за виконанням цього Колективного договору як самостійно кожною із сторін, так і спільно.

10.3.3.Взаємно і одночасно звітувати про виконання цього Колективного договору на зборах трудового колективу в такі терміни:

- за перше півріччя поточного року не пізніше1 липня;
- за підсумками року - не пізніше 1 лютого попереднього року.

Здійснювати (перед звітами) комісією з однакового числа представників кожної зі сторін перевірку стану виконання зобов'язань і положень цього Колективного договору з оформленням відповідних актів перевірки, зміст яких доводити до відома трудового колективу; акти зберігати у представників сторін упродовж строку дії цього Колективного договору.

10.3.4.Визначити осіб, відповідальних за виконання окремих положень Колективного договору, і встановити строки виконання зобов'язань сторін.

10.3.5.Періодично проводити зустрічі для взаємного інформування про стан виконання зобов'язань.

10.3.6. При невчасному виконанні або невиконанні зобов'язань (положень)цього Колективного договору аналізувати причини та вживати необхідних заходів для забезпечення реалізації його положень.

***Від Роботодавця:***

**Директор Замагорівського ліцею Верховинської селищної ради**

**Ірена КЕРМОЩУК**

«15» січня 2024 р.

***Від Профспілкового комітету:***

**Голова профспілкового комітету Замагорівського ліцею Верховинської селищної ради**

**Олексій БРОВЧУК**

«15» січня 2024 р.

**Додаток № 1**
до колективного договору
між керівником і профспілковим
комітетом Замагорівського ліцею
Верховинської селищної ради
на 2024-2026 роки

# ПОЛОЖЕННЯ
## про преміювання працівників

### І. Вступ.

Це положення вводиться в дію на підставі пункту «в» частини 4 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», пунктів 3 та 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.93 р. № 102 з метою стимулювання творчої, добросовісної праці членів трудового колективу школи. Положення розповсюджується на всіх її працівників і діє протягом часу, на який укладено колективний договір.

Відповідальність за дотриманням цього положення несе керівник установи. Контроль здійснює профспілковий комітет.

### ІІ. Умови преміювання працівників установи.

1.Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників є:

- дотримання в роботі вимог чинного законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних документів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності:
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

### ІІІ. Показники роботи для преміювання працівників.

1. Керівник, заступники керівника установи:
- за досягнення в організації колективу та добросовісне виконання покладених па нього обов'язків:
- за раціональну і ефективну організацію навчально-виховного процесу:
- за досягнення трудовим колективом високої результативності в роботі;
- за ефективну організацію методичної роботи:
- за налагодження тісної співпраці з громадськістю;
- за покращення матеріально-технічної бази установи, створення належних і безпечних умов праці;
- за ефективну роботу по здійсненню керівництва і контролю за навчально-виховним процесом.

2. Педагогічні працівники:
- за високу результативність у навчанні і вихованні молоді; активну роботу

з обдарованими дітьми; підготовку призерів предметних олімпіад, творчих і наукових конкурсів;

-за використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій;

- за створення належних матеріально-технічних та санітарно гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;

- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;

- за організацію спільної роботи щодо покращення навчання і виховання учнів, педагогічної і батьківської громадськості;

- за налагодження тісної співпраці з дитячими громадськими організаціями спортивними клубами, центрами художньої і технічної творчості;

-за активну громадську роботу тощо.

3.Інші спеціалісти (бібліотекарі і т.д.):

-за своєчасне забезпечення учнів і вчителів необхідною методичною літературою та підручниками:

- за роботу по збереженню книжкового фонду:

- за якісне обслуговування читачів бібліотеки:

- за ефективну роботу з учнями школи, активну участь у загально шкільних заходах, тощо.

4.Інші спеціалісти установи, технічний та обслуговуючий персонал:

- за добросовісне ставлення до своїх функціональних обов'язків:

- за забезпечення належних матеріально-технічних і побутових умов для навчання і виховання учнів;

- за дотримання в приміщеннях і територій установи належного санітарно-гігієнічного стану, теплового і освітлювального режиму;

- за створення безпечних умов праці і навчання;

- за ефективну роботу та високу результативність в роботі.

## IV. Порядок преміювання

Преміювання працівників установи відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи здійснюється в межах коштів на оплату праці.

Премію може здійснюватись поквартально, щопівріччо або один раз на рік залежно від наявності коштів.

Премії відповідно до цього Положення призначаються керівником установи з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом. Преміювання керівника установи здійснюється за рішенням органу вищого рівня.

Конкретні розміри премії визначаються керівником установи за погодженням з профспілковим комітетом відповідно до особистого внеску працівників і загальних результатів роботи установи.

Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці і мають дисциплінарні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, позбавляються премії повністю.

За інші порушення вони можуть позбавлятися премії частково. Позбавлення премії повністю або частково проводиться тільки за той період, в якому мало місце упущення в роботі.

Нарахування і виплата премії проводиться бухгалтерією на підставі відповідного наказу керівника навчального закладу.

**Додаток № 2**
до колективного договору
між керівником і профспілковим
комітетом Замагорівського ліцею
Верховинської селищної ради
на 2024-2026 роки

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

### І. Вступ.

Це Положення вводиться на підставі абзацу дев'ятого частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», постанов Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 р. № 898, від 31 січня 2001 р. № 78, від 19 серпня 2002 р. №1222 з метою стимулювання творчої, добросовісної праці та педагогічного новаторства членів трудового колективу. Воно розповсюджується на всіх педагогічних працівників і діє протягом чинності зазначених вище законодавчих та нормативно-правових актів. У разі прийняття Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів, Міністерством освіти і науки України, місцевими органами державної влади рішень про зміну умов чи систему оплати праці і матеріального стимулювання педагогічних працівників до нього можуть вноситися за погодженням з профспілковим комітетом відповідні зміни.

Персональну відповідальність за дотриманням цього Положення несе керівник закладу (установи). Контроль здійснює профспілковий комітет.

### ІІ. Умови і показники роботи для надання щорічної грошової винагороди.

1.Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання щорічної грошової винагороди є:

- добросовісне ставлення до своїх функціональних обов'язків;
- дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності.
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

2. Педагогічні працівники отримують винагороду за такі показники в роботі:

- за створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;
- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
- за організацію спільної роботи щодо покращення навчання і виховання учнів педагогічної і батьківської громадськості;

- за налагодження тісної співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами, центрами художньої і технічної творчості;
- за активну громадську роботу і т.д.

## III. Порядок виплати винагороди.

Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу чи установи на оплату праці.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням таких доплат:
- за звання вчитель-методист;
- за звання «старший учитель», «старший викладач», «вихователь методист», «старший вихователь».

Грошова винагорода відповідно до цього Положення видається педагогічним працівникам на підставі наказу керівника навчального закладу чи установи з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом. Нарахування, виплата винагороди проводиться бухгалтерією.

## IV. Порядок зниження розміру щорічної грошової винагороди.

Конкретні розміри даної виплати встановлюються в залежності від особистого вкладу кожного працівника в підсумки діяльності установи.

Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці, допустили моральні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків протягом року, позбавляються щорічної грошової винагороди.

**Додаток № 3**
до колективного договору
між керівником і профспілковим
комітетом Замагорівського ліцею
Верховинської селищної ради
на 2024-2026 роки

## Порядок
## розподілу педагогічного навантаження, тарифікації вчителів, вихователів, керівників гуртків.

Педагогічне навантаження вчителів, вихователів і керівників гуртків навчальних закладів усіх типів і найменувань є визначальною умовою оплати праці в навчальному закладі. Розподіл педагогічного навантаження (навчання, викладання і виховання) проводиться у повній відповідності до кількості педагогічних працівників, мережі класів, груп і гуртків на основі навчального плану закладу. При цьому адміністрація навчального закладу повинна дотримуватись такого порядку:

1. У січні-лютому, відповідно до Закону України «Про освіту», «Про загальну середню освіту»,»Про дошкільну освіту», керівник закладу визначає мережу класів, груп і гуртків, погоджує її з радою і профкомом закладу та органами місцевого самоврядування, потім подає пропозиції з цих питань відділу освіти райдержадміністрації.

2. У березні керівник навчального закладу готує проект навчального плану з повним використанням інваріативної і варіативної частини відповідних навчальних програм і подає його (план) на розгляд і узгодження з педагогічною радою та органами громадського самоврядування.

3. Після узгодження проекту робочого плану з органами громадського самоврядування у навчальному закладі, керівник навчального закладу подає проект плану на затвердження відділу освіти Верховинської селищної ради.

4. У першій половині квітня керівник навчального закладу доручає тарифікаційній комісії розподілити педагогічне навантаження за принципом наступності та вимог відповідних статей законодавства про освіту.

5. Згідно з положенням статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст.21,32 КЗпП України та пункту 4 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, з метою запобігання істотних змін і погіршення умов оплати праці (ст.7 Закону України «Про колективні договори і угоди » і ст.9 КЗпП України) проект розподілу педагогічного навантаження погоджує на своєму засіданні профком навчального закладу.

6.Погоджений з профкомом розподіл педагогічного навантаження керівник навчального закладу оголошує на педагогічній раді і доводить до відома всіх вчителів, вихователів та керівників гуртків під особисту розписку до 31 травня.

7. У серпні тарифікаційна комісія, яку очолює керівник навчального закладу і до складу якої входять представники роботодавця, бухгалтерії і профкому, визначає розмір заробітної плати кожного вчителя, вихователя і

керівника гуртка в залежності від педагогічного навантаження, стажу роботи і результатів останньої атестації, складає тарифікаційний список.

8. Результати тарифікації педагогічних працівників до початку навчального року погоджує з профкомом і повідомляє вчителям, вихователям і керівникам гуртків під особисту розписку.

9. Не пізніше 5 вересня тарифікаційний список затверджує начальник відділу освіти РДА.

10. Педагогічне навантаження вчителя, вихователя, керівника гуртка обсягом менше тарифної ставки, встановлюється тільки за його письмовою згодою.

11. Перерозподіл педагогічного навантаження протягом навчального року допускаєте у разі зміни кількості годин з окремих предметів, що передбачається навчальним планом, або за письмовою згодою педагогічного працівника з додержанням законодавства України про працю (ст. 32 КЗпП України).

**Додаток № 4**
до колективного договору
між керівником і профспілковим
комітетом Замагорівського ліцею
Верховинської селищної ради
на 2024-2026 роки

**Орієнтовний перелік**
**посад працівників з ненормованим робочим днем,**
**яким надається додаткова відпустка.**

| № | Назва посади | Кількість календарних днів |
|---|---|---|
| 1 | Керівники установ і закладів освіти, їх заступники | до 3 днів |
| 2 | Заступники директора школи з господарської частини. | до 7 днів |
| 3 | Завідувач дошкільного закладу | до 7 днів |
| 4 | Бібліотекар | до 7 днів |
| 5 | Медсестра | до 7 днів |
| 6 | Завгосп | до 7 днів |
| 7 | Психолог | до 7 днів |
| 8 | Педагог-організатор | до 3 днів |
| 9 | Помічник вихователя | до 7 днів |

Додаткова відпустка за ненормований робочий день надається пропорційно часу, відпрацьованому на роботі, посаді, що дають право на цю відпустку.

**Додаток № 5**
до колективного договору
між керівником і профспілковим
комітетом Замагорівського ліцею
Верховинської селищної ради
на 2024-2026 роки

**Перелік**
**посад та робіт з важкими і шкідливими умовами праці, при виконанні яких здійснюється підвищена оплата в розмірі:**

1. Секретар-друкарка – 4%
2. Вчитель інформатики – 10%
3. Лаборант по обслуговуванню електро-обчислювальної техніки - 10%
4. Вчитель хімії, лаборант кабінету хімії - 4%
5. Помічник вихователя – 10%
6. Прибиральник службових приміщень – 10%
7. Робота біля гарячих плит, електрожарових шаф та інших апаратів для смаження і випікання (шеф-кухар, кухар) – 12%
8. Роботи, пов'язані з розчиненням, обтинанням м'яса, риби, нарізанням і чищенням цибулі, обсмалювання птиці (кухонний робітник) – 8%
9. Роботи, пов'язані з миттям посуду вручну із застосуванням кислот, лугу і інших хімічних речовин (кухонний робітник) – 8%
10. Роботи з пранням білизни вручну з використанням миючих і дезинфікуючих засобів (прачка) – 8%
11. Машиніст з прання, сушіння і прасування спецодягу (робітник пральні) – 8%
12. Обслуговування котельних установок (машиніст котлів, кочегар) – 12%
13. Слюсар – сантехнік – 4%
14 Завгосп – 8 %

Доплата встановлюється за результатами атестації робочих місць Івано-Франківською лабораторією експертиз умов праці.

Закон України «Про охорону праці» ст. 7.

**Додаток № 6**
до колективного договору
між керівником і профспілковим
комітетом Замагорівського ліцею
Верховинської селищної ради
на 2024-2026 роки

# СПИСОК

**виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку та робота з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці.**

| № | Виробництва, робота, цехи, професії, посади | Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки |
|---|---|---|
| 1 | Кухар, який працює біля плити | 4 |
| 2 | Кочегар котельні, яка працює на твердому паливі і занятий видаленням шлаку ручним способом. | 7 |
| 3 | Бібліотекар | 7 |

В договорі прошнуровано,
пронумеровано
і скріплено одну
сторінку

Директор ліцею
Ніз-Ірена Керлюк