



КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між адміністрацією та
та первинною профспілковою організацією
Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради
на 2021-2023 роки

СХВАЛЕНИЙ
зборами первинної профспілкової організації
Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради
« 3 » червень 2021 року (протокол № 3)

с. Спас
2021



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір на 2021–2023 роки (надалі – Договір) між дирекцією Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради та первинною профспівковою організацією Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради - (надалі - Сторони) укладено відповідно до Закону України “Про колективні договори і Угоди”, Генеральної Угоди, Галузевої Угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспівки працівників освіти і науки України, Законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Договору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників (уповноважених ними органів), що і є предметом цього Колективного договору.

1.3. У процесі колективних переговорів Сторони домовилися про наступне:

1.3.1. Визнавати повноваження одна одної і дотримуватися принципів соціального партнерства при вирішенні питань, які регулюються цим договором: паритетності представництва, рівноправності сторін, недопустимості ущемлення їх інтересів, пріоритетності примирних методів при розв'язанні конфліктних ситуацій, взаємної відповідальності за виконання досягнутих домовленостей.

1.3.2. Положення Колективного договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладу освіти, які перебувають у сфері дії сторін Колективного договору, і є обов'язковими для включення до колективних договорів нижчого рівня.

1.3.3. Гарантії, передбачені Колективним договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою Угодою. Колективними договорами для працівників згідно з чинним законодавством можуть встановлюватися додаткові порівняно з цим Колективним договором трудові та соціальні гарантії за рахунок власних коштів закладів освіти.

1.3.4. Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін.

1.3.5. Зміни, що впливають зі змін чинного законодавства, Генеральної Угоди та Галузевої Угоди, застосовуються без внесення змін до Колективного договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Колективного договору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо внесення зміни до Колективного договору;

- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію й розпочинають переговори;

- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформляється відповідний протокол.

1.3.6. Адміністрація у двотижневий термін із дня підписання Колективного договору забезпечує доведення змісту Колективного договору до членів колективу закладу, безпосередньо йому підпорядкованих.

1.3.7. Профспілковий комітет забезпечує ознайомлення членів профспілкової організації з текстом Колективного договору (змін) у двотижневий термін з дня її підписання.

2. ТЕРМІН ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

2.1. Колективний договір укладений на 2021–2023 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Колективного договору.

2.2. Жодна зі сторін, що уклали цей Колективний договір, не може впродовж встановленого терміну його дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення й норми.

2.3. Сторони домовились проводити моніторинг дії законодавства України з визначених Колективним договором питань, сприяти реалізації чинних законодавчих норм щодо прав та гарантій працюючих, ініціювати їх захист.

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

3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

3.1. Адміністрація зобов'язується:

3.1.1. Забезпечувати ефективну діяльність закладу, виходячи з фактичних обсягів фінансування, сприяти розвитку і зміцненню його матеріально-технічної бази, раціональному використанню коштів, дотриманню нормативних вимог до фінансування господарських витрат, створенню оптимальних умов для забезпечення навчально-виховного процесу.

3.1.2. У межах повноважень уживати заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, при формуванні й прийнятті бюджету закладу.

3.1.3. Контролювати в межах повноважень фінансово-господарську діяльність закладу.

3.1.4. Уживати заходи щодо недопущення приватизації, репрофільювання або використання не за призначенням об'єкта освіти, а також підрозділів, технічно пов'язаних із навчальним процесом.

3.1.5. Сприяти закладу освіти в реалізації його права на самоврядування, яке передбачає:

- самостійне вирішення питань навчально-виховної, науково-дослідної, методичної, економічної і фінансової діяльності в межах чинного законодавства;
- визначення змісту компонента освіти, що надається закладу освіти, понад визначений інваріантною складовою робочого навчального плану.

3.1.6. Під час розроблення проектів нормативних актів, що зачіпають права та законні інтереси працівників освіти, забезпечувати їх попередній розгляд та узгодження з профспілковим комітетом.

3.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

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

3.2.2. Утримуватись від організацій страйків із питань, включених до Колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

4.1. Адміністрація зобов'язується:

4.1.1. Спільно з державною службою зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників при їх вивільненні.

4.1.2. Не допускати необгрунтованого закриття закладу освіти, скорочення класів, груп, робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників проводити після закінчення навчального року у встановленому законодавством порядку.

4.2. Сторони Колективного договору рекомендують керівництву закладу освіти:

4.2.1. При зміні засновника закладу освіти, а також у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) звільнення працівників допускати лише в разі скорочення чисельності або штату.

4.2.2. Не допускати в закладі освіти масових вивільнень (більше 10% чисельності працівників протягом календарного року) працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, якщо інше не передбачено чинним законодавством. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обгрунтованої необхідності скорочення більш як 3 відсотків чисельності працівників.

4.2.3. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію й перепрофілювання закладу, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з профспілковим комітетом, приймати не пізніше ніж за три місяці до намічених дій з економічним обгрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників. Тримісячний період

використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.2.4. Сприяти наданню працівникам із дня попередження їх про наступне звільнення вільний час (8 годин на тиждень) в межах робочого часу для пошуку нової роботи .

4.2.5. Уживати заходів щодо недопущення запровадження такого режиму роботи закладу дошкільної освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати працівників у розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.2.6. З метою створення педагогічним, науково-педагогічними 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 в першу чергу між тими працівниками, які мають неповне педагогічне навантаження;

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

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

4.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

4.2.1. Проводити роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнених працівників. Сприяти організації в колективі навчання з питань чинного законодавства про зайнятість.

4.2.2. Забезпечувати контроль за здійсненням вивільнення працівників згідно з чинним законодавством та надавати цим працівникам необхідну юридичну допомогу. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗпП України.

4.2.3. Сприяти залишенню на профспілковому обліку вивільнених працівників до моменту їх працевлаштування.

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

5.1. Адміністрація зобов'язується:

5.1.1. Спрямовувати діяльність на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

5.1.2. Забезпечувати дотримання чинного законодавства на місцях:

- щодо гарантованих норм робочого часу для всіх категорій працівників, виходячи з 40-годинної тривалості робочого часу на тиждень, окрім тих категорій працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлена скорочена тривалість робочого часу;

- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень.

5.1.3. Заборонити укладання строкових трудових договорів із працівниками з мотивації необхідності його випробування.

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

5.1.5. Забезпечувати контроль за:

- застосуванням в галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках і в порядку, передбачених чинним законодавством;

- надання працівникам всіх видів відпусток відповідно до Закону України “Про відпустки” та інших нормативно-правових актів з урахуванням умов колективних договорів і угод.

5.1.6. Надавати відпустку (або її частину) керівним, педагогічним та іншим працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування.

5.1.7. Сприяти наданню працівникам інших видів оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам виборних органів Профспілки, які працюють на громадських засадах, на умовах передбачених колективним договором:

- особистого шлюбу або шлюбу дітей – 3 дні;
- батькові при народженні дитини – 3 дні;
- шлюбу дітей – 3 дні;
- смерті близьких родичів – 3 дні;
- для догляду за хворим членом сім'ї – 3 дні;
- батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи – 1 день;
- головам методичних об'єднань – 5 днів, як компенсацію за використання свого вільного особистого часу для виконання методичної роботи в інтересах навчального закладу;
- голові профспілкового комітету – вчителю – 5 днів, як компенсацію за використання свого вільного особистого часу для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу;
- надавати відпустки без збереження заробітної плати за наявності особистої заяви працівника не більше 15 календарних днів, а вчителям-пенсіонерам до 30 календарних днів.
- вчителям початкових класів – 5 днів, як компенсацію за використання свого вільного особистого часу для проведення підготовчих занять з дітьми, які наступного року йдуть до першого класу.

5.1.8. Сприяти наданню педагогічним працівникам невикористаної частини щорічної основної відпустки, за умови її поділу, в окремих випадках, викликаних поважними причинами (сімейні обставини, реабілітація після лікування та ін.) в інший, окрім літнього, канікулярний період.

5.1.9. Забезпечувати за бажанням працівників у разі їх звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору безумовну реалізацію права на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням.

5.1.10. Забезпечувати матеріальне заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників, учні яких стали переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів, змагань тощо.

5.1.11. Затверджувати режим роботи, графіки роботи, розклад занять за погодженням з профспілковим комітетом.

Забезпечити при складанні розкладу навчальних занять оптимальний режим роботи для:

- незвільнених з основної роботи голови та членів профспілкового комітету;
- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 6 років;
- для тих, хто поєднує роботу з навчанням;
- керівників методичних об'єднань;
- вчителів, які доїжджають до навчального закладу з інших населених пунктів;
- вчителів, що мають тижневе навантаження, що не перевищує 18 годин.

Виходячи з умов роботи навчального закладу надавати вільний від навчальних занять день для методичної роботи керівникам методичних об'єднань.

Розподіл педагогічного навантаження здійснювати за погодженням з профспілковим комітетом відповідно до Порядку розподілу педагогічного навантаження на новий навчальний рік, тарифікація вчителів, вихователів, керівників гуртків (додаток №3).

Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року, про що повідомляти працівників невідкладно.

Не обмежувати обсяг навчального навантаження максимальними розмірами. Навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

Не допускати зменшення тижневого навантаження, зміну режиму роботи, скасування пільг і гарантій, а також відмови в призначенні класними керівниками (за винятком випадків, коли виконання працівником обов'язків класного керівника суперечить інтересам учнів) вагітним жінкам, жінкам, які мають дітей віком до трьох років, одиноким матерям при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При призначенні педагогічних працівників класними керівниками переважне право надавати працівникам з більш високою кваліфікацією та

продуктивністю праці. При умовах рівної кваліфікації та продуктивності перевагу надавати працівникам ерерахованим у частині 2 стаття 42 КЗпП України.

5.1.12. Затверджувати посадові обов'язки працівників за погодженням з профспілковим комітетом.

5.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

5.2.1. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси освітян – членів Профспілки у відносинах із роботодавцями, органах державної влади, органах місцевого самоврядування й у судових органах.

5.2.2. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про режим праці й відпочинку та своєчасним введенням в дію нормативних документів із цих питань.

5.2.3. Надавати практичну допомогу у розробці Правил внутрішнього трудового розпорядку й колективних договорів.

5.2.4. Всебічно використовувати свої права та можливості щодо усунення причин та обставин, що спричиняють колективні трудові спори, із питань, що стосуються режиму праці й відпочинку.

5.3. Сторони Колективного договору рекомендують керівництву закладу освіти

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

5.3.2. Контрактну форму трудового договору застосовувати лише у випадках, передбачених законами України, спрямувавши її на створення умов для виявлення ініціативності працівника, урахуваючи його індивідуальні здібності, правову й соціальну захищеність. Вважати обов'язковим надання додаткових порівняно з чинним законодавством пільг, гарантії та компенсації для працівників, із якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

5.3.3. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації.

5.3.4. Вирішувати з обов'язковим погодженням із профспілковим комітетом питання запровадження, перегляду та змін норм праці; оплати праці, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; робочого часу й часу відпочинку, графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, проведення надурочних робіт, роботи у вихідні дні тощо.

5.3.5. Надавати відпустки працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 днів згідно зі списками робіт, професій і посад, визначених колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку робіт, професій і

посад працівників із ненормованим робочим днем, приведеного в Додатку № 1 до цього Колективного договору.

5.3.6. Забезпечити встановлення працівникам конкретної тривалості щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці і часу зайнятості в цих умовах відповідно до колективного чи трудового договорів.

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

5.3.8. 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 в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладу, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору.

5.3.9. Створювати умови для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять та виконання іншої педагогічної роботи за розкладом окремих днів тижня з метою підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять тощо за межами закладу освіти (Додаток 3).

5.3.10. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

5.4. Сторони Колективного договору спільно домовилися:

5.4.1. Проводити навчання керівників та голів профспілкових комітетів з питань укладення колективних договорів, трудового законодавства, законодавства про оплату праці, про охорону праці, про освіту та соціальне страхування.

5.4.2. Сприяти вирішенню спірних питань щодо застосування контрактної форми та строкових трудових договорів, надання відпусток, оплати праці, запобігати виникненню колективних трудових спорів.

5.4.3. Проводити спільні перевірки дотримання чинного трудового законодавства.

6. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ.

6.1. Адміністрація зобов'язується:

6.1.1. Забезпечити ефективний контроль за дотриманням законодавства про оплату праці.

6.1.2. Здійснювати заходи для безумовного забезпечення виплати 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.

6.1.3. Уживати заходів для своєчасної виплати заробітної плати за період відпусток.

6.1.4. Сприяти своєчасному здійсненню нарахування та виплати в повному обсязі заробітної плати при встановленні нових розмірів мінімальної заробітної плати.

6.1.5. Надавати Профспілковому комітету оперативну інформацію щодо стану виплати заробітної плати та стану її заборгованості.

6.1.6. Продовжувати практику встановлення надбавок керівнику до 50 відсотків посадового окладу за складність і напруженість у роботі.

6.2. Сторони Колективного договору рекомендують дирекції закладу освіти:

6.2.1. Проводити заходи з обмеження надурочних робіт. Здійснювати оплату надурочних робіт у подвійному розмірі.

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

6.2.3. Забезпечувати виплату заробітної плати працівникам закладів освіти, що знаходяться в гірських районах виходячи з підвищених на 25% ставок і посадових окладів (постанови Кабінету Міністрів України № 6478 від 11.08.1995 р. та № 47 від 24.01.2001 р.).

6.2.4. Забезпечити:

- оплату простою не з вини працівника в розмірі не менше тарифної ставки (посадового окладу);

- оплату праці вчителів, вихователів груп продовженого дня, вихователів закладів дошкільної освіти та 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.

6.2.5. Здійснювати згідно з чинним законодавством індексацію заробітної плати та нараховувати її компенсацію у зв'язку із порушенням термінів її виплати.

6.2.6. Проводити додаткову оплату працівникам, зайнятим на роботах із важкими й шкідливими, особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці до 12 та 24% відповідно до результатів атестації робочих місць.

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

6.2.8. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри та підстави утримань, суму, що належить до виплати.

6.2.9. Передбачати в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства педагогічних працівників у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати (Додаток 5).

6.2.10. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в 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.

6.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

6.3.1. Здійснювати контроль за дотриманням законодавства про оплату праці.

6.3.2. Сприяти в наданні працівникам безкоштовної консультативної допомоги з питань оплати праці.

6.3.3. Порухувати питання про притягнення до дисциплінарної та адміністративної відповідальності, передбаченої чинним законодавством, осіб, винних у невиконанні законодавства про оплату праці й умов колективних договорів.

6.3.4. Представляти інтереси працівників за їх бажанням у судах при розгляді питань, що стосуються оплати праці.

6.3.5. Домагатися своєчасної виплати заробітної плати, використовуючи при цьому передбачені законодавством форми й засоби впливу на органи виконавчої державної влади різних рівнів.

6.3.6. Забезпечувати профком нормативними документами з питань оплати праці.

6.3.7. Інформувати органи державної інспекції праці про факти порушень зобов'язань колективних договорів, угод та вимог законодавства щодо термінів виплати заробітної плати з метою усунення таких порушень.

6.3.8. Забезпечити реалізацію комітетами відповідно до чинного законодавства своїх функцій щодо контролю за виконанням колективних договорів в частині своєчасної виплати заробітної плати.

6.3.9. Організувати контроль з боку комітетів за здійсненням перерахунків посадових окладів, ставок заробітної плати працівників відповідно до розміру мінімальної заробітної плати.

7. Охорона праці і здоров'я.

7. 1. Адміністрація зобов'язується:

7.1.1. Домогтися повного виконання адміністрацією закладу освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України „Про охорону праці”, наказу Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08. 2001 р., відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків.

7.1.2. Надавати методичну допомогу педагогічним працівникам закладу освіти в організації і проведенні атестації робочих місць за умовами праці.

7.1.3. Надавати допомогу працівникам закладу освіти в забезпеченні їх нормативною документацією з охорони праці.

7.1.4. Здійснювати контроль за наданням згідно з чинним законодавством пільг і компенсацій спеціалістам, які працюють на роботах із важкими та шкідливими умовами праці, а також потерпілим від нещасних випадків на виробництві.

7.1.5. Забезпечити виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому й дитячому травматизму невиробничого характеру.

7.1.6. Рекомендувати введення спеціаліста служби охорони праці відповідно до вимог ст. 15 Закону України „Про охорону праці” та Типового положення про службу охорони праці.

7.1.7. Забезпечити обов’язкові медичні та психіатричні огляди працівників школи.

7.1.8. Сприяти виділенню коштів на оздоровлення дітей працівників галузі.

7.1.9. Запроваджувати систему стимулювання працівників, які забезпечують виконання вимог законодавства щодо охорони праці та техніки безпеки, не порушують правила особистої й колективної безпеки, беруть участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці.

7.1.10. Сприяти ліквідації аварійності приміщень та устаткування закладу шляхом проведення капітального ремонту та будівництва нових.

7.1.11. Надавати практичну допомогу у виконанні комплексних планів по реалізації встановлених нормативів з охорони праці, забезпеченню працюючих засобами індивідуального захисту.

7.1.12. Щорічно вносити на обговорення питання умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та профзахворюваності й уживати відповідних заходів щодо поліпшення становища, що склалося.

7.2. Сторони Колективного договору спільно домовилися:

7.2.1. Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню на цю мету не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.2.2. Брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах і закладах освіти відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України від 27. 04. 2004 р. зі змінами від 23. 01. 2013 р.

7.3. Профспілковий комітет зобов’язується:

7.3.1. Забезпечувати участь профспілкових активістів:

- у розгляді трудових конфліктів, зокрема з приводу наявності чи відсутності виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров’я працівника;

- у роботі комісій з перевірки знань посадовими особами нормативних актів з охорони праці.

7.3.2. Регулярно виносити на розгляд засідань профспілкового комітету питання стану умов і охорони праці.

7.3.3. Брати участь у роботі семінарів і нарад з питань охорони праці.

7.3.4. Організувати навчання профактиву, представників Профспілки з питань охорони праці щодо здійснення громадського контролю за забезпеченням прав і соціальних гарантій працівникам, передбачених законодавством з охорони праці.

7.3.5. Надавати практичну допомогу в здійсненні громадського контролю за дотриманням власниками законодавства та інших нормативних актів з охорони праці, виконанням колдоговорів і угод з цих питань.

7.3.6. Забезпечити профком нормативними документами з питань охорони праці.

7.3.7. Порухувати клопотання про притягнення до відповідальності працівників, винних у порушенні законодавчих актів з охорони праці, невиконанні колдоговірних зобов'язань тощо.

7.3.8. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві.

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

7.3.10. Забезпечити щорічний аналіз даних щодо втрат із тимчасової непрацездатності, розробити заходи щодо зміцнення здоров'я працівників.

7.3.11. Постійно здійснювати контроль за правильним обчисленням середньої заробітної плати для нарахування допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

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

7.3.13. Звернутися до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності з пропозицією про збільшення видатків на санаторно-курортне лікування.

8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

8.1. Адміністрація зобов'язується:

8.1.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним, іншим працівникам гарантій, передбачених чинним законодавством.

8.1.2. Уживати заходів для безумовного надання відповідно до чинного законодавства:

- випускникам вищих навчальних закладів, які здобули освіту за напрямками та спеціальностями педагогічного профілю й уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в закладах загальної середньої освіти, грошової допомоги в розмірі, передбаченої чинним законодавством.

8.1.3. Сприяти виконанню вимог чинного законодавства щодо забезпечення безкоштовного підвозу до місця роботи й навчання учнів та вчителів сільської місцевості, які проживають за межею пішохідної доступності.

8.1.4. Домагатися при затвердженні бюджетів поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та кредитування спорудження ними житла.

8.1.5. Продовжити представляти до нагородження педагогічних працівників обласними педагогічними преміями імені М. Стельмаховича та І. Косика.

8.2. Сторони Колективного договору рекомендують керівнику закладу освіти:

8.2.1. Забезпечити надання:

- педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу (Додаток 4);

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

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

8.2.2. 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 закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

8.2.3. Забезпечити виплату педагогічним працівникам в повному обсязі гарантій та компенсацій при службових відрядженнях, у т. ч. і для підвищення кваліфікації

8.2.4. Виплачувати працівникам при виході на пенсію (за вислугу років чи за віком) одноразової допомоги в порядку та розмірах, передбачених чинним законодавством.

8.2.5. Не допускати надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати з метою економії коштів.

8.2.6. Сприяти в реалізації права студентів, аспірантів, докторантів на додаткову відпустку за місцем роботи, скорочений робочий час та інші пільги, передбачені законодавством для осіб, які поєднують роботу з навчанням.

8.2.7. Передбачати відрахування первинним профспілковим організаціям не менше як 0,3 % фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

8.2.8. Уживати заходів для безумовного дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, селищ міського типу, а також пенсіонерів із їх числа безоплатним житлом з опаленням та освітленням у межах встановлених норм.

8.2.9. При укладенні колективних договорів передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці згідно чинного законодавства.

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

8.2.11. Сприяти наданню педагогічним працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у дошкільних, вищих закладах освіти.

8.3. Профспілковий комітет зобов'язується:

8.3.1. Сприяти в реалізації цього Колективного договору, удосконаленні виробничих відносин, зміцненні трудової дисципліни.

8.3.2. Домагатися збереження й дотримання порядку надання пільг щодо комунальних послуг педагогічним працівникам,

8.3.3. Надавати допомогу Профспілці з питань організації санаторно-курортного лікування її членів, їх сімей та організації літнього оздоровлення дітей освітян.

8.3.4. Співпрацювати з державною інспекцією праці з питань, що стосуються контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

8.3.5. Надавати консультативну та юридичну допомогу членам Профспілки. При необхідності відстоювати їх права в державних органах влади.

8.3.6. Сприяти залученню освітян до участі в місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності та спортивно-оздоровчих заходах.

9. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

З метою подальшого розвитку соціального партнерства сторони Колективного договору домовились про наступне:

9.1. Основою узгоджених дій є питання двостороннього співробітництва, сприяння укладенню колективного договору, попередження й вирішення трудових спорів і конфліктів.

9.2. Вносити пропозиції районній раді Профспілки працівників освіти і науки України, місцевим органам державної влади до проектів законів, діючих

законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

9.3. Керівник закладу освіти:

- забезпечить відповідне погодження з профспілковим комітетом нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

- надаватиме профспілковому комітету інформацію щодо соціально-економічного розвитку, стану фінансування, результатів діяльності, заборгованості з виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

- сприятиме профспілковому комітету у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів, проведенні з цією метою семінарів, спеціальних навчальних курсів, фінансуванні відповідних заходів.

9.4. Керівник закладу освіти на запрошення профспілкового комітету братиме участь у заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

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

9.6. Забезпечувати контроль за виконанням заходів з охорони праці, передбачених Колективним договором. Брати участь у конкурсі на кращу організацію роботи з охорони праці та забезпечення життєдіяльності.

9.7. Брати участь у спартакіаді серед працівників галузі.

9.8. Брати участь у конкурсі художньої творчості працівників галузі.

9.9. Адміністрація і Профспілковий комітет спрямовуватимуть свою діяльність на виконання зобов'язань за цим Колективним договором.

10. СПРИЯННЯ РОБОТІ **ПРОФСПІЛКОВОМУ КОМІТЕТУ** **З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ,** **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ**

10.1. Адміністрація зобов'язується:

10.1.1. Сприяти первинній організації Профспілки в її діяльності.

10.1.2. Забезпечувати права та гарантії діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок, передбачені чинним законодавством.

10.1.3. Не допускати втручання у статутну діяльність Профспілки працівників освіти і науки України, передбачену чинним законодавством.

10.1.4. Вводити до складу атестаційної комісії представників Профспілки.

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

- забезпечувати вільний доступ до матеріалів, документів, а також, до усіх підрозділів і служб закладу освіти для здійснення профспілковими органами

наданих профспілкам прав контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці та техніки безпеки, виконанням колективних договорів і угод.

10.1.6. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків за особистими заявами членів Профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати.

10.1.7. Забезпечувати звільнення від основної роботи представників профспілкових органів для участі в статутних заходах на різних рівнях, а також короткострокового навчання із збереженням заробітної плати.

10.1.8. Забезпечувати виконання законодавчо закріплених положень щодо прав працівників на об'єднання їх в профспілки, повноважень виборних профспілкових органів, створення умов та гарантій їх діяльності відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та глави XVI КЗпП України.

10.1.9. Сприяти наданню в користування Профспілки приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (у т. ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України.

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

10.1.11. Поширювати пільги та винагороди, що застосовуються в закладі освіти, на штатних профспілкових працівників згідно з колективним договором.

10.1.12. Сприяти встановленню за активну й сумлінну працю із захисту прав і інтересів працівників щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) голові профспілкової організації, який здійснює свої повноваження на громадських засадах.

10.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

10.2.1. Своєчасно доводити зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів членів Профспілки.

10.2.2. Спрямовувати роботу на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів із питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілу тижневого навантаження, дотриманням трудового законодавства.

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

10.2.4. Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

10.2.5. 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 закладу освіти, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори.

10.2.6. Ужити вичерпних заходів щодо обов'язкового ініціювання профспілковим комітетом переговорів із роботодавцем і укладання колективного договору з метою реалізації захисту трудових прав та інтересів освітян.

10.2.7. Забезпечити відповідність законодавству норм колективного договору, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;

- відповідальності сторін за невиконання умов колективного договору;
- вирішення через колективний договір питань, не врегульованих чинним законодавством.

10.2.8. Сприяти поширенню практики представлення профспілковим комітетом інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах..

10.2.9. Інформувати районну раду Профспілки працівників освіти і науки України про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладі освіти із метою вжиття відповідних заходів.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

11.1. Контроль за ходом виконання Колективного договору здійснюється спільною комісією (Додаток № 2).

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

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

11.4. Посадові та інші особи, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення, невиконання умов даного Колективного договору, притягаються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Колективний договір підписано у трьох примірниках, кожен з яких має однакову юридичну силу.


Директор
Спаської гімназії
Нижньорібізької сільської ради

І.М.Мельник
2021 р.

Голова первинної профспілкової організації
Спаської гімназії
Нижньорібізької сільської ради

ПЕРВИННА
ПРОФСПІЛКОВА
ОРГАНІЗАЦІЯ
СПАСЬКОЇ
ГІМНАЗІЇ

М.М.Гоянюк
2021 р.

Додаток № 1
до Колективного договору між адміністрацією
та первинною профспілковою організацією працівників
Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради
на 2021-2023 роки

Перелік
посад працівників з ненормованим робочим днем,
яким надається додаткова оплачувана відпустка згідно ст.8 Закону України
«Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96 – ВР
та Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем,
розробленого Міністерством освіти України 11.03.1998 за погодженням
з ЦК профспілки працівників освіти та науки України 06.03.1998

№	Назва посади працівника	Термін надання відпустки
1	Директор	3 календарних дні
2	Заступник директора з навчально-виховної роботи	3 календарних дні
3	Завідувач господарства	7 календарних днів
4	Комірник	7 календарних днів
5	Лаборант	7 календарних днів
6	Керівник структурного підрозділу установ і організацій (завідувач бібліотекою)	7 календарних днів
7	Секретар	7 календарних днів
8	Спеціалісти (бухгалтер, головний бухгалтер)	7 календарних днів
9	Інженер з охорони праці	7 календарних днів

Примітка: Для працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, вищезазначена відпустка не передбачена.

Заклад освіти на умовах колективного договору встановлює визначену кількість днів додаткової оплачуваної відпустки за ненормований робочий день з урахуванням обсягу виконаних працівником робіт, ступеня напруженості, складності і самостійності в роботі, необхідності періодичного виконання службових завдань понад установлену тривалість робочого часу.

Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюють для певної категорії працівників у випадку неможливості нормування часу трудового процесу. За необхідності ця категорія працівників виконує свої обов'язки понаднормальну тривалість робочого часу, і ця робота не вважається надурочною. Міра праці в цьому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений в установі, закладі освіти режим робочого часу.

У зв'язку з цим не можна систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад установлений режим.

Директор

І.М.Мельник
2021 р.



первинною профспілковою організацією

М.М.Гоянюк
2021 р.

Додаток № 2
до Колективного договору між адміністрацією
та первинною профспілковою організацією працівників
Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради
на 2021-2023 роки

СПІЛЬНА КОМІСІЯ

Адміністрації та Профспілкового комітету первинної профспілкової
організації Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради
для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням
Колективного договору

з боку адміністрації:

1. Мельник І.М.
2. Макчимчук Л.М.

з боку Профспілкового комітету:

1. Гоянюк М.М.
2. Сорич О.М.


Директор

І.М.Мельник
« 7 » червня 2021 р.


Директор первинної профспілкової організації
СПАСЬКОЇ ГІМНАЗІЇ

М.М.Гоянюк
« 7 » червня 2021 р.

**Порядок розподілу
педагогічного навантаження на новий навчальний рік,
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 дотримується такого порядку:

1. У січні-лютому, відповідно до Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту» та «Професійно-технічну освіту», керівник навчального 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 (управлінню) освіти.

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

3. Після узгодження проекту робочого плану з органами громадського самоврядування у навчальному закладі, керівник навчального закладу подає проект плану на затвердження відділу (управлінню) освіти, у сфері дії якого перебуває навчальний заклад.

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

5. Згідно з положенням статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статей 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 (стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і стаття 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 усіх 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 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 повідомляє вчителям, вихователям і керівникам гуртків під особисту розписку.

9. Не пізніше 5 вересня тарифікаційний список затверджує начальник відділу (управління) освіти, у віданні якого перебуває навчальний заклад.

10. Педагогічне навантаження вчителя загальноосвітнього навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форми власності обсягом менше тарифної ставки, встановлюється тільки за його згодою.

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



Директор
[Signature]
І.М.Мельник
3. вересня 2021 р.



Голова керівної профспілкової організації
ПРОСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ
СПАСЬКОЇ ГІМНАЗІЇ
[Signature]
М.М.Гоянюк
3. вересня 2021 р.

ПОЛОЖЕННЯ

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

I. Вступ

Це Положення вводить на підставі абзацу дев'ятого частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», постанов Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 року № 898, від 31 січня 2001 року № 78, від 19 серпня 2002 року № 1222 з метою стимулювання творчої, добросовісної праці та педагогічного новаторства членів педагогічного 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, місцевими органами державної влади рішень про зміну умов про систему оплати праці і матеріального стимулювання педагогічних працівників до нього можуть вноситися за погодженням з профспівковим комітетом відповідні зміни.

Персональну відповідальність за дотримання цього Положення несе керівник закладу (установи), контроль здійснює профспівковий комітет.

II. 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 у роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативно-правових актів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
- відсутності порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

2. Педагогічні працівники отримують нагороду за такі показники у роботі:

- за високу результативність у навчанні та вихованні молоді; активну роботу з обдарованими дітьми; підготовку призерів районних (міських), обласних і державних предметних олімпіад, творчих і наукових конкурсів;
- за використання активних 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 та навиків;

- 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. (Конкретний перелік показників для надання винагороди визначається, виходячи із умов і засад закладу чи установи, власником або уповноваженим ним з погодженням з трудовим колективом або профспілковим комітетом).

III. Порядок виплати винагороди

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

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

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

Нарахування і виплата премій проводиться бухгалтерією.

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


 Директор
 І.М.Мельник
 2021 р.


 Осередок трудової профспілкової організації
 ПРОФСПІЛКОВА
 ОРГАНІЗАЦІЯ
 СПАСЬКОЇ
 ГІМНАЗІЇ
 М.М.Гоянюк
 2021 р.

Додаток № 5
до Колективного договору між адміністрацією
та первинною профспілковою організацією працівників
Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради
на 2021-2023 роки

**Положення
про преміювання працівників
Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради
за високі показники в роботі**

1. Положення про преміювання працівників Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради за високі показники в роботі (надалі-Положення) розповсюджується на працівників Спаської гімназії Нижньовербізької сільської ради.

2. Юридичною підставою для виплати премій є:

- ст. 2,3¹ Закону України «Про оплату праці»;
- постанова 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»;
- наказ Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»;
- п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102 за погодженням з Мінпраці, ЦК профспілки працівників освіти і науки України, Мінфіном;
- п. 2.3.2. Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 №5;
- ст.ст. 97,73,143,144,146 КЗпП України;
- Закон України від 05.03.2017 № 238-VIII «Про внесення зміни до статті 73 Кодексу законів про працю України»;
- Закон України від 16.11.2017 № 2211-VIII «Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України щодо святкових і неробочих днів».

3. Преміювання працівників закладу проводиться у двох основних формах:

- преміювання, передбачене системами оплати праці;
- преміювання як окремий вид заохочення, який відбувається поза межами системи оплати праці.

4. Преміювання здійснюється у вигляді виплат працівникам закладу грошових сум понад основний заробіток (посадовий оклад) з метою стимулювання результатів творчої, інтенсивної праці й педагогічного новаторства працівників закладу, підвищення відповідальності й зацікавленості працівників за результати своєї роботи, та мають **систематичний характер**, незалежно від джерел фінансування.

5. У закладі проводяться заохочувальні виплати, до яких відносяться

премії, які мають **одноразовий характер**, зокрема, виплати, які не пов'язані з конкретними результатами праці:

- премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду;
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;
- одноразові заохочувальні виплати до професійних свят: Дня бухгалтера України (16 липня), Дня працівників освіти (перша неділя жовтня), з нагоди перемоги у фахових конкурсах «Учитель року» тощо.

6. Кошти для преміювання працівників закладу встановлюються в межах асигнувань, виділених на поточний рік по кошторису видатків за рахунок економії по заробітній платі з урахуванням індексації.

7. Відповідно до з п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102 загальний розмір премії, яка виплачується одному працівнику, не обмежується максимальними розмірами.

8. Премії згідно з даним Положенням нараховуються по результатам роботи за місяць, квартал, 9 місяців календарного року, рік.

9. Премії не нараховуються за періоди, які не відносяться до фактично відпрацьованих годин (наприклад: за період основних, додаткових відпусток, які передбачені чинним законодавством України, перебування на курсах підвищення кваліфікації, навчальних сесіях, тимчасовій непрацездатності).

10. Персональну відповідальність за дотримання цього Положення несе керівник закладу. Контроль здійснює профспілковий комітет.

11. Керівник у межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, затверджує порядок і розміри преміювання працівників закладу за погодженням із профспілковим комітетом первинної профспілкової організації закладу.

12. Підставою для нарахування премій працівникам закладу є наказ керівника закладу, погоджений із профспілковим комітетом первинної профспілкової організації закладу.

13. Преміювання керівника закладу здійснюється на підставі наказу відділу освіти, молоді та спорту, культури, туризму Нижньовербізької сільської ради, згідно рішення профспілкового комітету та подання профспілкового комітету первинної профспілкової організації закладу на ім'я начальника відділу освіти, молоді та спорту, культури, туризму Нижньовербізької сільської ради, у межах наявних коштів на оплату праці.

14. Премія працівникам закладу, передбачена системою оплати праці, надається за наступних умов:

- добросовісну, творчу працю у виховній, господарській та організаторській діяльності;
- ініціативу й творчість при виконанні своїх функціональних обов'язків на високому рівні;
- високі показники в освітньому процесі, спортивно-масовій роботі;
- високу результативність при підготовці учнів до олімпіад, спортивних

змагань, конкурсів;

- високі показники учнів у зовнішньому незалежному оцінюванні;
- поширення та впровадження передового педагогічного досвіду;
- використання передових методів навчання та виховання, що забезпечує високу якість виховної, навчальної, профілактичної, корекційно-виховної роботи, у тому числі індивідуальної;

- зміцнення та збереження навчально-матеріальної бази закладу.

15. Премія надається голові профспілкового комітету первинної профспілкової організації закладу за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників закладу (п.10.2.3 Галузевої угоди).

16. При преміюванні враховується відношення працівника до дорученої ділянки роботи, дотримання вимог Статуту, правил внутрішнього розпорядку, розпорядчих документів керівника закладу, забезпечення виконання наказів управління освіти і науки Сумської міської ради, розпоряджень Сумського міського голови, рішень виконавчого комітету Сумської міської ради та Сумської міської ради, наказів департаменту освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації, розпоряджень голови Сумської обласної державної адміністрації, наказів Міністерства освіти і науки України. Трудовий внесок працівників визначається з урахуванням оцінки праці кожного працівника, його відношення до дорученої справи.

17. Працівники можуть бути позбавлені премії частково:

- за час перебування у відпустках без збереження заробітної плати;
- за час навчання в закладах освіти, крім випадків, коли в цей період працівник виконує свої посадові обов'язки;
- за недоліки в роботі, порушення трудової дисципліни або недобросовісне відношення до своїх посадових обов'язків та Правил внутрішнього розпорядку закладу.

18. Працівникам, які пропрацювали не повний період, за який проводиться нарахування премії, у зв'язку з призовом до Збройних Сил України, переводом на іншу роботу, вступ до закладу освіти, виходом на пенсію, звільнення у зв'язку зі скороченням штатів та з інших поважних причин, виплата премії проводиться з розрахунку фактично відпрацьованого часу в розрахунковий період.

19. Позбавлення премій, передбачених системою оплати праці, провадиться тільки за той розрахунковий період (місяць, квартал, 9 місяців, рік), у якому було порушення трудової дисципліни, що оформляється наказом керівника з обов'язковим зазначенням конкретних обставин, що стали причиною депреміювання.

20. Працівник позбавляється одноразових премій у випадку винесення йому догани за порушення трудової дисципліни протягом строку дії дисциплінарного стягнення.

Директор
І.М.Мельник
«3» травня 2021 р.

Голова первинної профспілкової організації
СЛАСЬКОЇ
ГІМНАЗІЇ
М.М.Гоянюк
2021 р.

