



Україна

НОСІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

СУЛАЦЬКА ГІМНАЗІЯ

29.09.2023 № 95

На № _____ від _____

Управлінню
соціального захисту населення
Ніжинської РДА
Чернігівської області

Про реєстрацію змін до колективного договору

Сулацька гімназія просить здійснити повідомну реєстрацію змін до колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом гімназії на 2023- 2026 р.р. (додається).

Додаток: зміни до колективного договору на 4 арк.

Директор



Олег Ілляш

Представник трудового колективу

Наталія ВІРОТЧЕНКО /
«29» вересня 2023 року



Зміни

до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Сула茨ької гімназії
Носівської міської ради Чернігівської області на 2023-2026 роки

1. Змінено розділ V Колективного договору та викладено в наступній редакції:

«V. ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. Керівник зобов'язується:

5.1.1 Передбачати у кошторисах доходів і витрат загального фонду бюджету кошти на оплату заміни тимчасово відсутніх працівників, надурочних робіт, роботи у святкові, неробочі і вихідні дні у подвійному розмірі, здійснення індексації, допомоги педагогічним працівникам на оздоровлення, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та інших виплат.

5.1.2. Відповідно до п. 3 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти передбачити у кошторисах закладів освіти видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, а також на стимулювання творчої праці й педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

5.1.3. Розміри посадових окладів (ставками заробітної плати) за посадами, які допускають декілька тарифних розрядів, встановлювати за погодженням з профкомом.

5.1.4. Погодинну оплату педагогічних працівників здійснювати лише при оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх вчителів, вихователів, викладачів тощо, яке тривало не більше двох місяців, а також при оплаті працівників підприємств, організацій та установ, які залучаються для педагогічної роботи. Не допускати погодинної оплати:

- при заміщенні більше двох місяців тимчасово відсутніх працівників;
- при роботі за вакантною посадою незалежно від часу, який залишився до кінця навчального року;
- при тарифікації на індивідуальні години;
- при оплаті праці педагогічних працівників, які працюють у кількох навчальних закладах.

5.1.5. Запровадження та зміну норм праці здійснювати за погодженням з відповідними виборними профспілковими органами.

5.1.6. Заступникам директорів закладів загальної середньої освіти, які працюють на неповну ставку і виконують викладацьку роботу, у разі виробничої необхідності надавати можливість, як вчителям здійснювати завідування кабінетами.

5.1.7. Вчителям класів-комплектів здійснювати оплату за класне керівництво та перевірку зошитів відповідно до пунктів 36-38 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

5.1.8. У разі несвоєчасного попередження педагогічних працівників про наступне

вивільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України, у зв'язку з чим на початок нового навчального року вони перебувають у трудових відносинах, але робота для них відсутня, до моменту звільнення їм здійснюється оплата за останньою тарифікацією. У цей час вони виконують іншу організаційно-педагогічну роботу.

5.1.9. Оплачувати заміну тимчасово відсутніх працівників, у тому числі і керівників. Не допускати безоплатної заміни відсутніх працівників та безоплатного виконання обов'язків відсутніх працівників. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення професій (посад) здійснювати доплату у розмірі 50% посадового окладу відсутнього працівника у тому разі, коли обов'язки за цією посадою виконуються в повному обсязі.

5.1.10. Здійснювати доплату за роботу в нічний час у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) працівникам.

5.1.11. Відповідно до п. 33 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти за результатами атестації робочих встановлювати доплати працівникам, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, у розмірі до 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) і до 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) на роботах з особливо важкими та шкідливими умовами праці в порядку і на підставі переліку робіт, передбачених у додатку № 9 до цієї Інструкції та додатку № 3 до Галузевої угоди.

5.1.12. Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту» надавати допомогу на оздоровлення, у тому числі і тим педагогічним працівникам, які працюють за строковим трудовим договором і виявили бажання при розрахунку взяти відпустки незалежно від тривалості відпустки (за умови, що у відповідному календарному році вони не використовували право на одержання допомоги на оздоровлення як педагогічні чи науково-педагогічні працівники).

5.1.13. Надавати педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати). Грошова винагорода може бути поділена та виплачена частинами в залежності від наявних бюджетних асигнувань на відповідний період. Виплата щорічної грошової винагороди здійснюється на підставі наказу керівника закладу.

Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до положення, яке затверджується керівником навчального закладу за погодженням з профспілковим комітетом, що являється невід'ємним додатком до колективного договору.

5.1.14. Відповідно до ст. 121 КЗпП України педагогічним працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці здійснюється відповідно до тарифікації, але не нижче середнього заробітку.

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

5.1.16. Оплачувати простій працівникам, в тому числі непедагогічним, не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

5.1.17. Виплачувати заробітну плату працівникам два рази на місяць за фактично відпрацьований час із розрахунку посадового окладу працівника з урахуванням доплат, які мають постійний характер, і надбавок:

- за першу половину місяця (аванс) – до 22 числа місяця, за який здійснюється виплата;
- за другу половину місяця – до 07 числа місяця, наступного за місяцем, за який здійснюється виплата.

Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим **або** неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Виплата заробітної плати раніше строків, зазначених в колективному договорі, не вважається порушенням.

При несвоєчасній чи не в повному обсязі виплаті заробітної плати вживати спільних оперативних заходів з їх усуненням відповідно до законодавства.

5.1.18. Розмір заробітної плати за першу половину місяця виплачувати у сумі не менше оплати за фактично відпрацьований час.

5.1.19. Заробітну плату працівникам за весь час відпустки, а також допомогу на оздоровлення виплачувати не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

5.1.20. Забезпечувати проведення індексації грошових доходів працівників відповідно до чинного законодавства.

5.1.21. Оплату листків непрацездатності, допомоги з вагітності та пологів, допомоги на поховання проводити згідно чинного законодавства.

5.1.22. Надати право керівнику закладу освіти в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків:

а) установлювати працівникам конкретні розміри доплат і надбавок до посадових окладів відповідно до законодавства;

б) надавати працівникам матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік, крім матеріальної допомоги на поховання;

в) встановлювати розміри грошових премій працівникам як у грошовому виразі, так і у відсотках до посадового окладу до Дня працівників освіти;

г) встановлювати надбавки, доплати та премії з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

Преміювання керівників навчальних установ, закладів та організацій, встановлення їм надбавок та доплат до посадових окладів, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня у межах наявних коштів на оплату праці.

5.2. Представник трудового колективу зобов'язується:

5.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в установах та закладах освіти законодавства про оплату праці.

5.2.2. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної чи адміністративної відповідальності відповідно до законодавства осіб, виних у невиконанні вимог законодавства.

5.2.3. Звертатися до суду із заявами на захист трудових прав, інтересів членів профспілки.

5.3. Сторони домовилися:

5.3.1. Вживати заходів для дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці, зокрема, своєчасної виплати заробітної плати, в тому числі за час відпусток.

5.3.2. Виплата заробітної плати за першу половину місяця здійснюється не пізніше 22 числа відповідного місяця, за другу половину місяця – не пізніше 7 числа наступного місяця. Проміжок часу у строках виплати заробітної плати не повинен перевищувати шістнадцять календарних днів. Розмір заробітної плати за першу половину місяця виплачувати у сумі не менше оплати за фактично відпрацьований час.

5.3.3. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та даного Договору і вживати спільніх оперативних заходів відповідно до законодавства.

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

2. Викласти Додаток 3 Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Сулацької гімназії Носівської міської ради Чернігівської області на 2023-2026 роки в наступній редакції:

**«Додаток 3
до Колективного договору
між трудовим колективом і
адміністрацією Сулацької гімназії
Носівської міської ради
Чернігівської області**

**ПОЛОЖЕННЯ
про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю,
зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам закладів та установ
освіти**

1. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам закладів та установ освіти надається відповідно до абз. 6 ч. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту», Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898.

2. Право на винагороду мають всі педагогічні працівники закладів та установ освіти, за виключенням тих, які:

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

3. Розмір винагороди визначається керівником закладу освіти.

4. При визначенні розміру винагороди враховується:

- виконання посадових обов'язків, інших нормативних актів;
- ініціативність;
- впровадження нових форм і технологій у навчанні і вихованні дітей;
- експериментальна, наукова робота навчального закладу;
- підготовка і проведення семінарів, олімпіад, змагань, конкурсів;
- підготовка та результативність учнів в олімпіадах, змаганнях, конкурсах різного рівня;
- підготовка до нового навчального року;
- оздоровлення дітей;
- організація харчування;
- економічне використання енергоресурсів;
- оновлення і збереження матеріальної бази;
- додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму.

5. Розмір винагороди не може перевищувати одного посадового окладу з урахуванням підвищень на день видання наказу про виплату винагороди.

6. Винагорода надається на підставі наказу керівника закладу освіти.»