**Халимонівський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів Бахмацької міської ради**

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**між адміністрацією і трудовим колективом Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів Бахмацької міської ради на 2023-2027 роки**

**Схвалений на загальних зборах трудового колективу**

**«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 року протокол №**

**Реєстраційний № від «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 року**

ЗМІСТ

Розділ І. Загальні положення............................................................................ З Розділ II. Термін і сфера дії договору................................................................ 4 Розділ III. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку закладу...........................................................................................................................4

Розділ IV. Зайнятість...........................................................................................5 Розділ V. Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку ……………………………………………………………...…………….7

Розділ VI. Нормування праці............................................................................ 10 Розділ VII. Охорона праці та здоров’я .............................................................16 Розділ VIII. Соціальні гарантії, пільги, компенсації...................................... 18 Розділ IX. Контроль за виконання колективного договору та відповідальність сторін...........................................................................................................................19

Додаток 1 ……..........................................................................................................20 Додаток 2 …………………………………………..………………………………..21

Додаток З ………………………………………………………………..…………..24

Додаток 4 …………………………………………………………………..………..26

Додаток 5 …………………………………………..………………………………..30

Додаток 6 ………………………………………………………………..…………..35

Додаток 7 …………………………………………………………………..………..36

Додаток 8 …………………………………………………………………..………..38

Додаток 9 …………………………………………………………………..………..40

РОЗДІЛ І

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Даний колективний договір укладено на 2022 – 2026 роки (далі –Договір) між адміністрацією Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів Бахмацької міської ради (далі – Заклад) та трудовим колективом Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів Бахмацької міської ради (далі – Трудовий колектив, далі – Сторони) відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», Генеральної, Галузевої та обласної угод, інших законодавчих актів України.

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

1.3. Колективний Договір вивчає узгоджені позиції і дії сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи Закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Положення Договору діють безпосередньо та поширюються на працівників Закладу (в тому числі на тих, які приймаються на роботу з випробувальним терміном), які перебувають у сфері дії Договору.

1.5. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені Договором, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством.

1.6. Договором для працівників, згідно з чинним законодавством, можуть встановлюватися додаткові трудові та соціальні гарантії в межах фонду заробітної плати.

1.7. Договір може бути розірваним або зміненим тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни і доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиція однієї із сторін є обов’язковою для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства та Генеральної угоди, вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії Договору - тільки після переговорів Сторін у такому порядку:

• одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо внесення змін до Договору;

• у 7-денний термін Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;

• після досягнення згоди Сторін, щодо внесення змін оформляється відповідний протокол.

1.8. Адміністрація Закладу у 5-денний термін з дня підписання змін до Договору подає його на реєстрацію та у 2-тижневий термін з дня реєстрації забезпечує доведення змісту Договору до працівників Закладу.

РОЗДІЛ II

ТЕРМІН І СФЕРА ДІЇ ДОГОВОРУ

2.1. Договір укладений на 2022-2026 рр. набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Договору.

2.2. Жодна із Сторін, які уклали Договір, не може впродовж встановленого терміну його дії, в односторонньому порядку, припинити виконання взятих на себе зобов’язань, порушити узгоджені положення і норми.

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

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників Закладу про стан виконання норм, положень і зобов’язань Договору. Періодичність оприлюднення відповідної інформації – не рідше одного разу на рік.

2.5. Колективний Договір вважається не дійсним в тій частині, яка погіршує становище працівників порівняно з чинним законодавством.

2.6. Реорганізація чи зміна назв Сторін не впливає на чинність Договору та термін його дії.

РОЗДІЛ ПІ

СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ

ЗАКЛАДУ

3.1. З метою реалізації загальної програми Закладу в межах асигнувань, визначених міським бюджетом на відповідний рік передбачити:

- самостійне вирішення питань освітньої, методичної, експериментальної діяльності (в межах затверджених планів та програм);

- визначення змісту компонента освіти, що надається Закладі понад визначений державний обсяг;

- прийняття на роботу непедагогічних працівників в межах штатної чисельності працівників.

3.2. Вживати заходів для безумовного забезпечення права Закладу самостійно розпоряджатися позабюджетними коштами і доходами від господарської та іншої, передбаченої Статутом, діяльності.

3.3. Домагатися забезпечення фінансування Закладу в межах затвердженого кошторису.

3.4. Забезпечити контроль за фінансуванням заходів соціального захисту учнів, позбавлених батьківського піклування, дітей-інвалідів, учнів із малозабезпечених сімей.

3.5. Надавати трудовому колективу (уповноваженій особі) інформацію, що стосується трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів, а також інформацію про результати господарської діяльності Закладу. Зазначена інформація має бути надана не пізніше 10-денного терміну з дня звернення.

3.6. Не рідше 1 разу на рік розглядати на загальних зборах Закладу питання про стан дотримання чинного трудового законодавства у Закладі.

3.7. Сприяти збереженню мережі класів та обсягів їх фінансування за рахунок коштів відповідного бюджету.

СТОРОНИ ДОГОВОРУ ДОМОВИЛИСЬ:

3.8. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи Закладу;

3.9. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення – вжити заходи спрямовані на їх вирішення відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ ЗОБОВ’ЯЗУЄТЬСЯ:

3.10. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в Закладі.

3.11. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

РОЗДІЛ IV

ЗАЙНЯТІСТЬ

Адміністрація зобов’язується:

4.1. Надавати всім бажаючим можливість працювати на умовах робочого часу з оплатою праці пропорційно часу за фактично виконану роботу без будь-яких обмежень трудових прав працівників, із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених, цим Договором.

4.2. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів в Закладі.

4.3. При прогнозуванні масового звільнення працівників до 10% загальної частини працюючих розробити та реалізувати узгоджену з трудовим колективом програму забезпечення зайнятості та соціальної підтримки працівників, яких передбачається вивільнити.

4.4. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення штатів, робочих місць. У випадку об’єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників, провести його після закінчення навчального року.

4.5. При виникненні необхідності масового вивільнення працівників (10%) на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України:

- повідомити не пізніше як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості про вивільнення працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням Закладу, скорочення чисельності або штату працівників;

- вивільнення здійснювати лише після використання усіх можливостей, щодо забезпечення їх роботи на іншому робочому місті, в т. ч. за рахунок звільнення сумісників, ліквідації суміщення тощо.

4.6. При зміні власника Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів Бахмацької міської ради, а також в разі реорганізації: злиття, приєднання, поділу, перетворення звільнення працівників проводиться лише у разі скорочення чисельності або штату та за заявою працівника.

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

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподілити у першу чергу між працівниками, які мають неповне тижневе навантаження, віддаючи перевагу спеціалістам, які мають вищі категорії;

- залучити до викладацької роботи педагогічних та інших працівників Закладу освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій за умови забезпечення штатних 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, основи здоров’я лише спеціалістам, за умови забезпечення нормативного навантаження (ставки заробітної плати) учителів початкових класів;

- при скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також і особам перед пенсійного віку (ст. 42 КЗпП України).

4.8. Узгоджувати з трудовим колективом (уповноваженою особою) пропозиції щодо скорочення чисельності працівників Закладу не пізніше 2 місяців з часу прийняття рішення з цього питання.

4.9. Трудовий колектив (уповноважена особа) зобов’язується:

- вести роз’яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників;

- забезпечувати захист вивільнених працівників згідно з чинним законодавством;

- контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП;

- сприяти створенню нових робочих місць та приймати заходи щодо працевлаштування вивільнених працівників, не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років, до шести років - частина друга ст. 149 КЗпП України, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст. 184 КЗпП України).

РОЗДІЛ V

РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ

ТА ВІДПОЧИНКУ

Адміністрація зобов’язується:

5.1. Забезпечити ефективну діяльність Закладу, виходячи з фактичних обсягів фінансування та раціонального використання коштів для підвищення результативності роботи Закладу, поліпшення становища працівників.

5.2. Сприяти розвитку і зміцненню матеріально-технічної бази Закладу, створення оптимальних умов для організації освітнього процесу.

5.3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, раціонального використання наявного обладнання, технічних засобів навчання, тощо.

5.4. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивності та зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

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

5.6. До початку роботи працівника за укладеним трудовим Договором ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку, інструкцією з охорони праці та посадовою інструкцією.

5.8. Залучати до викладацької роботи:

- адміністрацію даного Закладу освіти;

- працівників інших установ, організацій, які мають педагогічну освіту - на умовах погодинної оплати лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.

5.9 Звільнення працівників у зв’язку із скороченням здійснювати лише після закінчення навчального року.

5.10. У термін визначений працівником, за його власним бажанням розривати з ним трудовий Договір в тому числі строковий, якщо в Закладі не виконується законодавство про охорону праці, умови колективного Договору з цих питань.

5.11. Впродовж 10 днів з часу отримання інформації змін до нормативних документів доводити до відома членів трудового колективу стосовно трудових відносин, організації праці, їх змісту, прав та обов’язків.

5.12. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з уповноваженою особою трудового колективу.

5.13. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз’яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

5.14. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження (ст. 32 КЗпП України).

5.15. Сприяти своєчасному щорічному підвищенню кваліфікації педагогічних працівників, домагаючись при цьому надання їм відповідних пільг, компенсації згідно з чинним законодавством, збереження середньої заробітної плати, оплату вартості проїзду, виплату добових. Працівникам, відрядженим на семінари, олімпіади та інше компенсувати матеріальні витрати в межах фонду заробітної плати.

5.16. Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити відповідно до Додатку 5 до Договору в кінці поточного навчального року, погоджуючи його на засіданні педагогічної ради.

5.17. При складанні розкладу навчальних занять забезпечити оптимальний режим роботи:

- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 6 років;

- для тих, хто поєднує роботу з навчанням.

5.18. Не допускати відволікання педагогічних працівників від виконання ними професійних обов’язків, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством.

5.19. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні, неробочі, дні лише у виняткових випадках, за їх згодою і за погодженням з уповноваженою особою трудового колективу.

5.20. Компенсувати роботу у святковий, неробочий день згідно з чинним законодавством.

5.21. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з уповноваженою особою трудового колективу не пізніше 15 квітня і доводити до відома працівників.

5.22. Повідомляти працівників про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

5.23. На вимогу працівника переносити щорічну відпустку на інший, ніж це передбачено графіком, період у випадках:

- порушення терміну повідомлення працівника про час надання відпустки;

- несвоєчасної виплати заробітної плати за період відпустки, тобто не пізніше ніж З дні до початку відпустки (ст. 10, 21 Закону України « Про відпустки»).

5.24. У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати педагогічним працівникам у розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавати у канікулярний період ( п. 4 постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. №346). Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядок, передбаченому ст. 11 Закону України «Про відпустки».

5.25. Надавати відпустку (або її частину) керівним та педагогічним працівникам впродовж навчального року у зв’язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року №346).

5.26. Надавати відпустку одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в

лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків налається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

5.27. Надавати одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір’ю дитини,

за умови, шо вони спільно проживають, пов’язані спільним побутом, мають взаємні права та обов’язки;

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір’ю (одиноким батьком) (ст. 19-1 Закону України «Про відпустки» ).

5.28. Надавати додаткову відпустку працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів та щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці згідно Додатків 1 та 9.

5.29. Надавати відпустки без збереження заробітної плати за наявності особистої заяви працівника.

5.30. Відкликання працівника із щорічної відпустки здійснювати лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст. 12 Закону України «Про відпустки»).

5.31. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного клімату.

5.32. Запобігати виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі їх виникнення, забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством.

5.33. Сприяти забезпеченню матеріального заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.34. Погоджувати з уповноваженою особою трудового колективу:

- запровадження змін, перегляд умов праці;

- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливості створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву.

5.35. Враховувати рекомендації Міністерства освіти і науки України щодо затвердження та погодження керівником Закладу посадових обов’язків працівників Уповноважена особа трудового колективу зобов’язується:

- роз’яснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх права та обов’язки;

- сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

- забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілення навчального навантаження;

- сприяти попередженню виникнення трудових конфліктів.

РОЗДІЛ VI

НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ

6.1. Керівник зобов’язується:

6.1.1. Забезпечити педагогічним працівникам диференціацію окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних посадових категорій, встановлення підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати) за педагогічні звання, надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання, успішне проходження сертифікації тощо.

6.1.2. Забезпечити в Закладі гласність умов оплати праці, запровадження та розміри доплат, надбавок, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством України, забезпечувати педагогічних працівників безкоштовним підвезенням до місця роботи і назад. Оплату праці працівників Закладу здійснювати в першочерговому порядку, всі інші платежі здійснювати після виконання зобов’язань щодо оплати праці (Додатки 2-4,8 до Договору, ст.15 Закону України «Про оплату праці»).

6.1.3. Своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникам Закладу заробітну плату за період відпусток, а також поточну заробітну плату у грошовому вираженні через систему банкоматів по пластиковим карткам, згідно особистої письмової заяви працівника, у робочі дні двічі на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата:

- виплата заробітної плати за першу половину місяця – 20 числа;

- розмір заробітної плати за першу половину місяця – не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника;

- заробітна плата за місяць – до 7 числа наступного місяця (ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці», ст. 21 Закону України «Про відпустки»).

6.1.4. При збігу термінів виплати заробітної плати з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачувати її напередодні (ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці»).

6.1.5. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України).

6.1.6. Щорічну відпустку, на вимогу працівника, перенести на інший період у разі порушення терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки, несвоєчасної виплати заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (ст. 80 КЗпП України).

6.1.7. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;

- розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати, сума зарплати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).

6.1.8. Забезпечити встановлення і виплату мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства України.

6.1.9. Забезпечити оплату праці працівників Закладу за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи. (п. 6.3.18 Галузевої угоди).

6.1.10. Установити такі розміри доплат згідно п .З постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» із змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України, з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами за:

- суміщення професій, посад у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки);

- розширення зони обслуговування або збільшення обсягів виконуваних робіт до 50% посадового окладу (тарифної ставки);

- виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення з основної роботи до 50% посадового окладу (тарифної ставки) (п. 6.3.6 Галузевої угоди).

6.1.11. З метою підвищення престижності праці педагогічних працівників, забезпечити встановлення та виплату надбавки в граничному розмірі 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 відсотків, педагогічним працівникам Закладу, у межах фонду оплати праці з урахуванням підвищень посадового окладу. Надбавку встановити на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником (постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» із змінами, внесеними згідно з Постановам КМ №88 від 25.03.2014, №23 від 11.01.2018). Розмір надбавки обчислюватиметься пропорційно обсягам роботи чи відпрацьованому робочому часу .

6.1.12. Забезпечити встановлення надбавки в розмірі до 30 % відсотків заступникам керівника Закладу, посади яких віднесені до посад педагогічних працівників, вчителям, які викладають предмети згідно з відповідним Державним стандартом загальної середньої освіти (постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ №88 від 25.03.2014, №23 від 11.01.2018).

6.1.13. Забезпечити встановлення надбавки в розмірі не менше 20 відсотків заступникам керівника закладу, посади яких віднесені до посад педагогічних працівників, в яких апробують державний стандарт початкової освіти відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988, вчителям такої школи;

- заступникам керівника закладу, в якій навчання хоча б в одному з початкових класів здійснюється за державним стандартом початкової освіти відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988, вчителям таких класів зазначеної школи.

6.1.14. Встановлювати педагогічним працівникам доплати, надбавки, премії за використання в освітньому процесі іноземних мов, сучасних технологій, реалізацію інноваційних проектів тощо відповідно до законодавства, установчих документів та даного колективного Договору.

6.1.15. Забезпечити встановлення педагогічному працівнику, який успішно пройшов сертифікацію, щомісячну доплату в розмірі 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) пропорційно до обсягу педагогічного навантаження протягом строку дії сертифіката, на підставі заяви

Педагогічного працівника і сертифіката, який міститься в Єдиній державній електронній базі даних з питань освіти (п.5 ст.61 Закону України «Про освіту»,

постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2018 № 1190 «Про затвердження Положення про сертифікацію педагогічних працівників».

6.1.16. Забезпечити встановлення щомісячної надбавки за вислугу років працівникам, які обіймають педагогічні посади, відповідно ст. 61 Закону України «Про освіту» та Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту» (п. 8.3.1 Галузевої угоди). Зміну розміру надбавки проводити з місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право, якщо документи, необхідні для своєчасного і правильного обчислення стажу, знаходяться в Закладі, або з дня подання таких документів працівником.

6.1.17. Виплачувати педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов’язків відповідно до Положення(ст. 57 Закону України «Про освіту»).

6.1.18. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства освіти і науки України, переможців фахових конкурсів «Учитель року» тощо (п. 6.3.17 Галузевої угоди)

6.1.19. Виплачувати педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки (ст.57 Закону України «Про освіту», п. 8.3.1 Галузевої угоди).

6.1.20. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріативної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета за фахом) (п. 6.3.21. Галузевої угоди).

6.1.21. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20.07.2004 № 601 та Положення про навчальні кабінети з періодично-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки від 14.12.2012 № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів Закладу загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;

- забезпечити оплату працівнику за завідування кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якою не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації розміру доплати конкретному педагогічному працівнику (п. 6.3.4 Галузевої угоди).

6.1.22. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам Закладу, які

виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов’язків по завідуванню відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників (п. 6.3.5 Галузевої угоди).

6.1.23. Здійснювати за час роботи в період канікул оплату праці педагогічних та інших працівників, яким дозволено вести викладацьку роботу з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (п. 71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

6.1.24. Здійснювати оплату праці вчителів, вихователів груп продовженого дня, інших педагогічних працівників Закладу у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводиться з незалежних від них причин (пандемії, епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства України. Час простою не з вини працівників, включаючи непедагогічних працівників, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачувати в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу) (п. 8.3.3 Галузевої угоди).

6.1.25. Здійснювати оплату праці керівних та інших працівників Закладу за години викладацької роботи чи заняття з гуртками в Закладі, понад основний посадовий оклад (ставку) у порядку, передбаченому відповідно для учителів, керівників, викладачів та керівників гуртків (за тарифікацією). За години викладацької роботи чи занять з гуртками, виконані, як виняток, у зв'язку з виробничою необхідністю понад норму, зазначену вище, провадити погодинну оплату за фактичну кількість годин, але не більше 240 годин на рік (п. 91 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОН України від 15.04.1993 № 102).

6.1.26. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через

порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством України.

6.1.27. Не допускати компенсацію надурочних робіт шляхом надання відгулу.

6.1.28. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для

життя чи здоров’я працівника, або людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за працівником зберігати середній заробіток (ст. 6 Закону України „Про охорону праці”).

6.1.29. Зберігати за працівником місце роботи (посаду) і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).

6.1.30. Забезпечити своєчасне й правильне встановлення й виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розмірів посадових окладів на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці, розміру

Мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорій, звань, наукових

ступенів тощо.

6.1.31. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників згідно Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» у зв’язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги.

6.1.32. Передбачити у кошторисі Закладу видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам Закладу, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних, педагогічних працівників, залежно від особистого внеску кожного працівника або за виконання особливо важливих (термінових) робіт на строк їх виконання у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати (п.52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102, п. 6.3.16 Галузевої угоди).

6.1.33. Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового Договору відповідно до ст. 44 КЗпП України:

- із підстав, зазначених у пункті 6 ст. 36, пунктах 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України, - у розмірі середнього місячного заробітку;

- у випадку призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (військову) службу (пункт З ст. 36 КЗпП України), - у розмірі двох мінімальних заробітних плат;

- унаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом вимог законодавства про працю і зобов’язань колективного чи трудового Договору ст. ст.38,39 КЗпП України), - у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку.

6.1.34. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, - у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) (п. 6.3.7 Галузевої угоди)

6.1.35. Проводити преміювання працівників Закладу відповідно до їх внеску в загальні результати роботи в межах коштів на оплату праці (постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).

6.1.36. Звернути особливу увагу на визначення розмірів преміювання, грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов’язків, надбавок і доплат, надання щорічних відпусток, тарифікацію близьких осіб посадових осіб юридичних осіб публічного права (ст.28 Закону України «Про запобігання корупції»).

6.1.37. Використовувати кошти загального й спеціального фондів за призначенням згідно з чинним законодавством України. Не допускати вилучення спеціальних коштів на покриття видатків, що мають здійснюватись за рахунок загального фонду.

6.1.38. При ліквідації або реорганізації Закладу забезпечити своєчасну оплату працівникам розрахунку по заробітній платі.

6.2. Уповноважена особа від трудового колективу зобов’язується:

6.2.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в Закладі законодавства про працю, зокрема, за виконанням Договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати (ст. 259 КЗпП України).

6.2.2. Реагувати на безпідставне скасування або зменшення педагогічним

працівникам окремих видів доплат та надбавок.

6.2.3. Організувати контроль за здійсненням перерахунків посадових окладів, ставок заробітної плати працівників Закладу відповідно до розміру мінімальної заробітної плати.

6.2.4. Забезпечувати взаємодію з органами місцевого самоврядування, виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов’язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

6.2.5. Сприяти в наданні працівникам Закладу необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.

6.2.6. Ініціювати питання про притягнення до дисциплінарної та адміністративної відповідальності згідно із законодавством, осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, - умов даного колективного Договору, що стосуються оплати праці (ст. ст. 45, 1471 КЗпП України, ст. 36 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

6.2.7. Представляти інтереси працівника при розгляді трудового спору в комісії по трудових спорах (ст. 226 КЗпП України).

6.2.8. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в суді (ст.46 ЦПК України).

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

63. Сторони колективного Договору домовились:

6.3.1. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю і цього колективного Договору та вживати спільних оперативних заходів відповідно до чинного законодавства України.

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

РОЗДІЛ VII

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ’Я

**Адміністрація зобов’язується:**

7.1. Роботу з охорони праці проводити відповідно до вимог законодавства України з охорони праці та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.12 2017 року № 1669.

7.2. Забезпечити в Закладі функціонування системи управління охороною праці з вимогами ст. 13 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці».

7.З. Домагатися передбачення в місцевому бюджеті витрат на охорону праці в Закладі в розмірі не менше 0,2 % від фонду оплати праці (ст..19 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці»).

7.4. Забезпечити своєчасну розробку і виконання заходів по створенню безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.

7.5. Щорічно до 01 вересня проводити аналіз виробничого травматизму і

Профзахворювань, розробити конкретні заходи щодо запобігання нещасних випадків та профзахворювань на виробництві. У випадку виникнення виробничого травматизму враховувати вимоги Додатку 7 до Договору.

7.6. Щорічно проводити навчання і перевірку знань працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою.

7.7. Забезпечити суворе дотримання посадовими особами та працівниками вимог Закону України «Про охорону праці», технологічних процесів, графіків планово-попереджувальних ремонтів устаткування.

7.8. З метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи;

- не допускати жінок на важкі роботи та роботи з шкідливими умовами праці відповідно до переліку робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування жінок (затверджений наказом Міністерством охорони здоров’я України від 29.12.1993 р. №256);

- не допускати жінок до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми відповідно до граничних норм піднімання важких предметів жінкам (затверджені наказом Міністерства охорони здоров’я України від 10.12.1993 р. №241).

7.9. На зборах трудового колективу вирішити питання про можливість створення в Закладі комісії з питань охорони праці (ст. 16 Закону України «Про внесення змін до Закону «Про охорону праці»).

7.10. Сприяти проведенню попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників, в т. ч. зайнятих на важких роботах,

роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у

професійному доборі, а також щорічного обов’язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ст. 17 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці»).

7.11. На прохання працівників організувати позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов’язує погіршення стану свого здоров’я з умовами праці (ст. 17 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці»).

7.12. Забезпечити проведення атестації робочих місць за умовами праці (Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.92 р. №422).

7.13. Щорічно виконувати всі заходи по підготовці до роботи в зимових умовах.

7.14. Забезпечувати належне утримання санітарно-побутових приміщень.

**Уповноважена особа трудового колективу зобов’язується:**

7.15. Постійно здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов (Додаток 6 до Договору, ст. 41 Закону України «Про внесення до змін Закону «Про охорону праці»).

На зборах трудового колективу визначити представників трудового колективу для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства з питань охорони праці.

7.16. У разі загрози життю або здоров’ю працівників, вимагати від роботодавця негайного припинення роботи Закладу для усунення такої загрози.

7.17. Брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків, професійних захворювань в Закладі та надавати висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

7.18. Систематично перевіряти виконання керівником Закладу пропозиції

трудового колективу з питань охорони праці, домагатись їх максимальної реалізації.

7.19. Регулярно виносити на розгляд зборів трудового колективу, питання стану охорони праці.

РОЗДІЛ VIII

СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

**Адміністрація сприятиме:**

8.1. Застосуванню Договірного врегулювання соціальних гарантій відповідно до законодавства.

8.2. Наданню відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту», в межах призначених Законом України «Про Державний бюджет» на відповідний рік за рахунок коштів, визначених відповідним бюджетом:

- педагогічним працівникам щорічної винагороди за сумлінну працю, зразкове

виконання службових обов’язків у розмірі до одного посадового окладу та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі не більше

одного посадового окладу;

- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років.

8.3. Забезпеченню надання всім категоріям працівників, в межах визначених бюджетом на відповідний рік, матеріальної допомоги, в т. ч. на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску за загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисі, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002 року.

8. 4. Забезпеченню:

- оплати простою не з вини працівника в розмірі, передбаченому чинним законодавством, не нижче двох третин тарифної ставки (посадового окладу);

- оплати праці вчителів у випадках епідемії, несприятливих метереологічних умов, у період яких освітній процес здійснюється за дистанційною формою навчання із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

8.5. Педагогічним працівникам реалізації свого права:

- на захист професійної честі і гідності;

- підвищення кваліфікації, вільний вибір змісту, програм, форм навчання.

8.6. У разі захворювання педагогічних працівників, яке унеможливлює виконання ними професійних обов’язків і обмежує перебування в дитячому, учнівському колективах або тимчасового переведення за цим чи інших обставин на іншу роботу, збереження за ним попереднього середнього заробітку. У разі хвороби, каліцтва попередній середній заробіток виплачувати до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ст. 57 Закону України «Про освіту»).

РОЗДІЛ IX

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

**Сторони зобов’язуються:**

9.1. Визначити осіб відповідальних за виконання окремих положень колективного Договору та встановити термін їх виконання.

9.2. Періодично проводити зустрічі адміністрації з уповноваженою особою трудового колективу, інформувати Сторони про хід виконання колективного Договору.

9.3. Двічі на рік (січень, червень) спільно аналізувати стан виконання колективного Договору, заслуховувати звіти керівника та уповноваженої особи про реалізацію взятих зобов’язань на загальних зборах трудового колективу.

9.4. У разі несвоєчасного виконання зобов’язань аналізувати причини та вживати термінові заходи щодо забезпечення їх реалізації.

9.5. Осіб, винних у невиконанні колективного Договору, притягувати до відповідальності згідно з чинним законодавством.

**Уповноважена особа трудового колективу зобов’язана:**

Вимагати від власника або уповноваженого ним органу розірвання трудового Договору з керівником Закладу, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов’язань за колективним Договором (ст. 45 КЗпП).

Адміністрація зобов’язується надрукувати, забезпечити реалізацію та розмножити колективний Договір за дорученням трудового колективу.

Керівник Уповноважена особа від трудового

колективу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сергій ГУРИН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Світлана КРАПИВНА

Додаток 1

до колективного договору

між адміністрацією Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради і трудовим

колективом закладу на 2023-2027 рр.

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК

посад працівників з ненормованим робочим днем Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради, яким може надаватись додаткова відпустка та її тривалість

1. Керівник закладу та його заступники – 3 календарні дні;
2. Прибиральниці службових приміщень – 4 календарних дні;
3. Головний бухгалтер – 7 календарних днів;
4. Водій – 7 календарних днів;
5. Кухар – 4 календарних днів

Додаток 2

до колективного договору

між адміністрацією Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради і трудовим

колективом закладу на 2022-2026 рр.

ПОГОДЖУЮ ЗАТВЕРДЖУЮ

Уповноважена особа від Директор

трудового колективу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М.Гурин

ПОЛОЖЕННЯ

Про виплату педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов’язків

(ст. 57 Закону України «Про освіту»)

1.1. Положення про щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам розроблене відповідно до Законів України «Про освіту» (ст. 57), Постанови Кабінету Міністрів України № 898 від 08.06.2000 року «Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків», Статуту навчального закладу, Правил внутрішнього трудового розпорядку Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради.

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

1.3. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників навчального закладу, крім тих, які працюють за сумісництвом.

2. Основні показники для визначення розміру щорічної грошової винагороди.

2.1. Сумлінне виконання посадових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, дотримання у роботі вимог чинного трудового законодавства.

2.2. Безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів директора закладу, висока виконавська дисципліна, відсутність обґрунтованих зауважень з боку керівника.

2.3. Досконале володіння методикою організації навчально-виховного процесу, постійне підвищення професійного рівня, кваліфікації, педагогічної майстерності, загальної культури.

2.4. Результативне впровадження в навчально-виховний процес сучасних інноваційних технологій.

2.5. Досягнення в роботі, які призвели до зростання рейтингу навчального закладу.

2.6. Дотримання норм професійної етики, прояв поваги до колег, чуйності, толерантності, позитивний вплив на психологічний клімат в колективі.

2.7. Досягнення успіхів у вихованні та навчанні учнів, сприяння у розвиткові здібностей, прояву високої викладацької етики в дусі поваги до учнів.

2.8. Активна участь в навчальній, науково-методичній та культурно-виховній роботі, постійне і якісне покращення діяльності закладу.

2.9. Дотримання державних санітарних норм, нормативних актів з охорони

3. Порядок надання щорічної грошової винагороди

3.1. Виплата щорічної грошової винагороди здійснюється в межах бюджетних асигнувань передбачених кошторисом на оплату праці у вигляді фіксованої суми і не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

3.2. Виплата та розмір щорічної грошової винагороди проводиться за результатами роботи за календарний рік з урахуванням особистого вкладу кожного педагогічного працівника в загальні результати роботи, а також з урахуванням наявних коштів в межах фонду на оплату праці.

3.3. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за основним місцем роботи на підставі наказу директора і може виплачуватися до закінчення календарного року.

3.4. Працівникам, які прийняті на роботу в заклад протягом року за переводом, до трудового стажу включається попередня педагогічна робота в іншому навчальному закладі, що дає право на щорічну грошову винагороду в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків.

3.5. Щорічна грошова винагорода виплачується пропорційно відпрацьованому часу.

3.6. Працівникам, які були звільнені у зв’язку з виходом на пенсію за віком та продовжують працювати за строковим трудовим Договором, у тому числі переведені на строковий трудовий Договір у зв’язку з виходом на пенсію, щорічна грошова винагорода виплачується в повному обсязі.

4. Обмеження щодо надання щорічної грошової винагороди:

4.1. Педагогічні працівники, які допустили протягом календарного року порушення трудової дисципліни, чинного законодавства про працю, правил техніки безпеки, етики педагогічного працівника, вчинили аморальні проступки, систематично не виконують накази, розпорядження керівника закладу, а також несумлінно ставляться до виконання своїх функціональних обов’язків, повністю позбавляються щорічної грошової винагороди.

4.2. Винагорода не виплачується педагогічним працівникам, які звільнились протягом року.

4.3. На підставі службових записок керівників структурних підрозділів та інших посадових осіб за погодженням з уповноваженою особою від трудового колективу працівник може бути позбавлений грошової винагороди повністю або частково у разі:

– неякісного виконання обов’язків;

− наявності випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей;

– інших мотивованих випадках.

Додаток 3

до колективного договору

між адміністрацією Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради і трудовим

колективом закладу на 2023-2027 рр.

ПОГОДЖУЮ ЗАТВЕРДЖУЮ

Уповноважена особа від Директор

трудового колективу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М.Гурин

ПОЛОЖЕННЯ

про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю,

зразкове виконання службових обов’язків керівникам закладів освіти

1. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків керівникам закладів освіти надається відповідно до абз. 9 ч. 1 ст. 57 Закону України “Про освіту”, Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам закладів освіти державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898, Угоди між управлінням освіти і науки Чернігівської облдержадміністрації і Чернігівською обласною організацією Профспілки працівників освіти і науки України та цього Положення.

2. Кошти на виплату винагороди передбачаються окремим рядком у кошторисі закладу освіти.

3. Право на винагороду мають всі керівники закладів 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).

4. Умовою надання винагороди є зайняття посади керівника закладу освіти на день видання наказу про виплату винагороди.

5. Розмір винагороди кожному керівнику визначається Роботодавцем.

6. 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 закладу освіти;
* підготовка і проведення семінарів, олімпіад, змагань, конкурсів;
* участь педпрацівників у змаганнях, конкурсах, оглядах різного рівня;
* підготовка та результативність учнів в олімпіадах, змаганнях, конкурсах різного рівня;
* підготовка до нового навчального року;
* оздоровлення дітей;
* організація харчування;
* організація підвозу учнів та педпрацівників;
* економічне використання енергоресурсів;
* оновлення і збереження матеріальної бази;
* додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму.

7. При визначенні розміру винагороди враховується період, що минув з часу видання минулорічного наказу про винагороду.

8. При визначенні розміру винагороди може бути врахований час фактичної роботи керівника протягом відповідного періоду.

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

10. Керівникам, які мають право на винагороду, але яким вона з різних причин не була надана до завершення відповідного календарного року (в тому числі у зв’язку з незаконними доганою, звільненням), винагорода нараховується та виплачується у наступному році в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу освіти на оплату праці.

Додаток 4

до колективного договору

між адміністрацією Стрільницького закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради і трудовим

колективом закладу на 2023-2027 рр.

ПОГОДЖУЮ ЗАТВЕРДЖУЮ

Уповноважена особа від Директор

трудового колективу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М.Гурин

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради

Положення про преміювання працівників Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради розроблено відповідно до Наказу Міністерства освіти і науки України №557 від 26.09.2005р., Постанови КМУ №1298 від 30.08.2002р. та Інструкції №102 від 27.05.1993р.

Це Положення визначає порядок формування і використання фонду преміювання, умови і порядок визначення розміру премій працівникам Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради

**1. Загальні положення.**

1.1. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за місяць у відсотковому відношенні або окремою сумою до посадового окладу (тарифної ставки), за підсумками роботи за 1 квартал, за 2 квартал, за 3 квартал, 4 квартал та за рік.

1.2. Преміювання працівників здійснюється також до державних і професійних свят та ювілейних дат.

1.3. Виплата премії проводиться відповідно до наказу директора з фонду преміювання та економії фонду оплати праці. У наказі кожному працівникові визначається розмір премії у відсотках до посадового окладу або зазначається конкретна сума премії.

**2. Показники преміювання і розмір премії**

2.1. Річний фонд преміювання утворюється в розмірі не менше 10 відсотків від посадових окладів за штатним розписом Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради та реальної економії фонду оплати праці, що утворилася протягом року.

Основною підставою для преміювання працівників є: забезпечення своєчасного та якісного виконання ними планів роботи, доручень директора закладу та їх вплив на стан справ щодо покращення навчання учнів.

При визначенні розміру премії враховується також завантаженість, ініціативність працівників, їх професіоналізм, компетентність та новаторство, вміння аналізувати ситуацію з тих чи інших показників та вносити пропозиції щодо їх покращення, ефективність виконання, покладених на них функцій, їх ділові та моральні якості.

Преміювання працівників може здійснюватися за виконання ними разових важливих завдань, розроблення програм, за виконання обов’язків відсутніх працівників за рахунок фонду преміювання та економії фонду оплати праці тощо.

2.2. Преміювання працівників здійснюється:

2.2.1. За підсумками роботи за місяць – до 50 % від посадового окладу (тарифної ставки).

За підсумками роботи за місяць для визначення розміру премії враховуються такі показники:

* виконання заходів, передбачених планами роботи;
* виконавська дисципліна (виконання та організація виконання у встановлені терміни наказів, доручень та рішень, окремих доручень вищих органів, тощо);
* своєчасність та якість підготовки довідкових та аналітичних матеріалів;
* дотримання у роботі правил внутрішнього трудового розпорядку, техніки безпеки та охорони праці;
* відсутність обґрунтованих скарг.

2.2.2. До державних і професійних свят та ювілейних дат – до одного посадового окладу, а саме:

* до державних свят: Дня Конституції України (28 червня), Дня незалежності України (24 серпня).
* з нагоди ювілейних дат працівникам у віці 30,40,50 і 60 років, виходу на пенсію за віком.
* до професійних свят – Дня Працівника освіти.

2.2.3. Працівників бухгалтерії Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради:

- до професійного свята – Дня бухгалтера у розмірі одного посадового окладу.

2.2.4. За підсумками роботи за 1 квартал, за 2 квартал, за 3 квартал, 4 квартал та за рік – до одного посадового окладу (тарифної ставки).

2.4. Премія працівникам-сумісникам виплачується в таких розмірах, як і основним працівникам, згідно пункту 2.2. підпунктів 2.2.1-2.2.4. даного Положення. Джерелом фінансування таких премій є кошти, передбачені на оплату праці відповідно до затвердженого кошторису на утримання Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради та економія фонду оплати праці.

2.5. Видатки на преміювання працівників здійснюються в межах коштів, передбачених на оплату праці відповідно до затвердженого кошторису на утримання Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради.

2.5. Премія не виплачується працівникам:

2.5.1. За час тимчасової непрацездатності, щорічних відпусток, додаткових відпусток у зв’язку з навчанням, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, відпусток без збереження заробітної плати.

2.5.2. Працівникам, які працювали неповний місяць та припинили трудові відносини у зв’язку з призовом на службу до Збройних Сил України, переїздом на нове мiсце проживання; вступом до навчального закладу; неможливістю проживання у данiй мiсцевостi, підтвердженої медичним висновком; вагітністю; доглядом за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-iнвалiдом; доглядом за хворим членом сім’ї відповідно до медичного висновку або iнвалiдом I групи; виходом на пенсiю; прийняттям на роботу за конкурсом; переведенням на іншу роботу; звільненим за власним бажанням; зміною в організації праці, скороченням чисельності або штату; поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; також iншими поважними причинами, виплата премії проводиться за фактично відпрацьовані в цьому місяці дні.

2.5.3. Працівникам, призначеним на посаду з випробувальним терміном, звільненим за власним бажанням, що відпрацювали неповний місяць, за який провадиться преміювання, премія може виплачуватися з урахуванням відпрацьованого часу та трудового вкладу.

2.6. Накладання дисциплінарного стягнення в установленому порядку поєднується з позбавленням премії, пов’язаної з виконанням службових завдань і функцій, за той місяць, в якому накладено стягнення. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення до працівника не застосовуються заходи заохочення: одноразові премії з нагоди ювілейних та на честь святкових дат (як у грошовій, так і натуральній формі).

2.7. Підставою для нарахування і виплати премій всім працівникам є наказ директора Закладу.

**3. Перелік порушень, за наявності яких премія зменшується або не виплачується.**

3.1. Притягнення працівника до адміністративної відповідальності у зв’язку з виконанням посадових обов’язків – у розмірі 100%.

3.2. Застосування до працівника заходів дисциплінарного впливу або накладення дисциплінарного стягнення – у розмірі 100 %;

3.3. Порушення виконавської дисципліни (порушення строків розгляду звернень громадян, виконання доручень та розпоряджень директора, рішень сесій селищної ради, доручень вищих органів, порушення регламентованих норм опрацювання документів, тощо ) – у розмірі до 50 %;

3.4. Показники якості роботи – у розмірі до 30%.

**4. Терміни преміювання .**

4.1. Нарахована премія за місяць та інші премії виплачуються одночасно з виплатою заробітної плати або одночасно з виплатою авансу.

Додаток 5

до колективного договору

між адміністрацією Стрільницького закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради і трудовим

колективом закладу на 2022-2026 рр.

ПОГОДЖУЮ ЗАТВЕРДЖУЮ

Уповноважена особа від Директор

трудового колективу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М.Гурин

**ПОРЯДОК**

**розподілу педагогічного навантаження вчителів**

**закладів загальної середньої освіти**

***1. Поняття розподілу педагогічного навантаження***

1.1. Педагогічне навантаження вчителя закладу загальної середньої освіти – час, призначений для здійснення навчально-виховного процесу.

1.2. Освітній процес здійснюється за груповою та індивідуальними формами навчання.

1.3. Розподіл педагогічного навантаження полягає у розподілі навчальних годин та інших видів педагогічної діяльності.

***2. Умови розподілу***

2.1. Педагогічне навантаження розподіляється залежно від кількості годин, передбачених освітніми програмами, наявності відповідних педагогічних кадрів та інших конкретних умов, що склались у закладі (п. 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти – далі Інструкція).

2.2. Кількість і види годин інваріантної і варіативної складових на наступний навчальний рік в закладі освіти конкретизуються в його робочому навчальному плані. Виходячи з того, що про педагогічне навантаження педагогічний працівник має бути ознайомлений до кінця навчального року, то навчальний робочий план на наступний начальний рік також має бути затверджений ще до кінця поточного навчального року (п. «е» п. 20 Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України).

2.3. Розподіл педагогічного навантаження здійснюється виходячи з посади вчителя, а не його освіти. Навчальні години з певного предмету розподіляються між працівниками, що займають посаду вчителя цього предмету. Якщо наказ про прийняття (переведення) на вчителя відповідного предмета відсутній, але вчитель допущений до його викладання, трудовий договір про роботу на посаді вчителя відповідного предмету вважається укладеним (ст. 24 КЗпП).

2.4. Як правило, розподіл педагогічного навантаження має наслідком зміну істотних умов праці (зміна кількості годин, видів педагогічної діяльності, оплати праці, режиму роботи). Зміна істотних умов праці допускається лише при зміні в організації виробництва і праці (ст. 32 КЗпП України). При розподілі педагогічного навантаження слід максимально дотримуватись наступності викладання, виховання предметів у класах, групах, обсягу педагогічного навантаження (п. 6.3.1 Галузевої Угоди).

2.5. Педагогічне навантаження обсягом менше ставки встановлюється тільки за письмовою згодою вчителя (ст. 32 КЗпП). Вчителям, які працюють на неповну ставку, письмова згода необхідна, якщо планується зменшення педагогічного навантаження порівняно з тим, із яким вони працюють. Вчителям, які прийняті на вільну кількість годин чи на неповну ставку, але фактично були забезпечені повною ставкою, обсяг педагогічного навантаження менше ставки встановлюється також лише за їх письмовою згодою (ст. 24 КЗпП України). Без письмової згоди вчителя кількість навчальних годин не може зменшена з причини заміни їх гуртковою роботою чи додатковими видами педагогічної діяльності.

2.6. Якщо вчитель не дав письмової згоди на роботу з неповним навантаженням, роботодавець зобов’язаний вжити заходів із забезпечення його повним навантаженням: звільнення сумісників, передача годин від керівних працівників, які за основною посадою мають повну ставку тощо (ст.32 КЗпП України).

2.7. Якщо у закладі нараховується вчителів більше ніж ставок, у разі неможливості забезпечити вчителя достатньою кількістю годин та відсутності компромісу розпочинається процедура скорочення чисельності працівників (даний Договір).

***3. Порядок розподілу***

3.1. Розподіл педагогічного навантаження визначається один раз на рік. Якщо навчальним планом передбачена різна кількість годин на кожне півріччя, їх розподіл здійснюється одночасно до початку навчального року. Розподіл педагогічного навантаження вчителів вечірніх (змінних) середніх загальноосвітніх шкіл (класів) з заочною формою навчання, заочних шкіл визначається два рази на рік до початку першого та другого півріччя (п. 63 Інструкції).

3.2. Педагогічне навантаження в наступному навчальному році доводиться до відома педагогічних працівників у кінці навчального року до надання відпустки (ст. 32 КЗпП, п. «е» п. 20 Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України). Ознайомлення з педагогічним навантаженням на наступний навчальний рік здійснюється під розписку (наказ).

3.3. Остаточний розподіл педагогічного навантаження здійснюється станом на 1 вересня, що оформляється наказом.

3.4. На підставі наказу (наказів) про розподіл педагогічного навантаження складається тарифікаційний список, який підписується керівником закладу та погоджується з профкомом (п. 4 Інструкції).

3.5. Перерозподіл педагогічного навантаження серед навчального року не допускається. Він може бути здійснений лише з об’єктивних причин: зміна навчального плану, що не було відомо на початок року, звільнення вчителя, відмова вчителя від певної частини педагогічного навантаження тощо.

3.6. Учителям, викладачам та іншим педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з навантаженням, встановленим їм при тарифікації, до кінця навчального року виплачується:

- у випадку, коли навантаження, що залишилось, вище встановленої норми на ставку - заробітна плата за фактичну кількість годин;

- у випадку, коли навантаження, що залишилось, нижче встановленої норми на ставку - заробітна плата за ставку, коли цих педагогічних працівників немає можливості довантажити навчальною роботою в даній місцевості за умови виконання іншої організаційно-педагогічної роботи;

- у випадку, коли при тарифікації навчальне навантаження було встановлено нижче норми за ставку, - заробітна плата, встановлена при тарифікації, за умови виконання іншої організаційно-методичної роботи (п. 76 Інструкції).

3.7. Спори щодо педагогічного навантаження повинні вирішуватись до початку навчального року. Строк звернення до комісії по трудових спорах чи суду складає три місяці і може бути поновлений лише з поважних причин (ст. 233, ст. 234 КЗпП).

***4. Особливості розподілу для окремих категорій***

4.1. Працівники, які є членами виборних профспілкових органів. Зміна істотних умов праці для них допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є (ч. 2 ст. 252 КЗпП України, ч. 2 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

4.2. Особи, які знаходяться у відпустках по вагітності і пологах, догляду за дитиною. Враховуючи їх право вийти на роботу до закінчення відпустки або працювати під час відпустки на умовах неповного робочого часу, вони враховуються при розподілі педагогічного навантаження. На період їх відпустки години навчального навантаження передаються іншим працівникам тимчасово (даний Договір).

4.3. Вчителі початкових класів. Учителям початкових класів, яким з незалежних від них причин не може бути забезпечене повне тижневе навантаження, заробітна плата виплачується в розмірі не нижче місячної ставки, якщо:

- у 2-4 класах уроки образотворчого мистецтва, музики та співів, фізкультури передані спеціалістам;

- у 1 класах вчителі за станом здоров'я та з інших причин не можуть вести уроки фізкультури і співів;

- у 1-4 класах шкіл з поглибленим вивченням іноземної мови, в сільських початкових школах, коли вчителі внаслідок своєї підготовки не можуть вести уроки іноземної та інших мов.

У всіх цих випадках звільнення вчителя від проведення занять та виплата заробітної плати в розмірі не нижче місячної ставки з обов'язковим довантаженням до встановленої норми годин оформляється наказом директора закладу із зазначенням причин та підстав звільнення від занять і робіт, якими довантажується вчитель (п. 74 Інструкції).

Години з окремих предметів від учителів початкових класів можуть передаватись лише спеціалістам даного навчального закладу, які не мають повного навантаження, і лише ті години, які виходять за межі ставки вчителя початкових класів.

4.4. Керівники та їх заступники. Керівникам та їх заступникам, які працюють на повну ставку, надавати навчальні години лише при повному забезпеченні працюючих фахівців кількістю годин на ставку, або при відмові фахівців від роботи на ставку. Заступникам керівників, які працюють на неповну ставку, надавати навчальні години, оплата за які в сукупності з неповною ставкою цього заступника перевищить повну ставку заступника, лише при повному забезпеченні працюючих фахівців кількістю годин на ставку, або при відмові фахівців від роботи на ставку (п. 4.2.7 Галузевої угоди).

У разі наявності годин керівні працівники закладів освіти підготовки можуть вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але не більше 9 годин та тиждень (360 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку).

У випадках, коли вищезгадані працівники отримують по основній посаді 0,5 посадового окладу (ставки), їм дозволяється вести викладацьку роботу не більше 18 годин на тиждень (720 годин на рік).

4.6. Інші працівники закладів освіти. Можуть вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями у цьому ж закладі освіти, але не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік), якщо вони по основній роботі отримують повний посадовий оклад (ставку).

У випадках, коли вищезгадані працівники отримують по основній посаді 0,5 посадового окладу (ставки), їм дозволяється вести викладацьку роботу не більше 18 годин на тиждень (720 годин на рік).

У випадках, коли вищезгадані працівники отримують по основній посаді 0,75 посадового окладу (ставки), їм дозволяється вести викладацьку роботу не більше 12,5 годин на тиждень.

Додаток 6

до колективного договору

між адміністрацією Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради і трудовим

колективом закладу на 2023-2027 рр.

Допустимі величин температури повітря у зимовий період

у приміщеннях, де працюють люди

(Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень

ДСН 3.3.6.042-99, затверджені постановою Головного

державного санітарного лікаря України № 42 від 01.12.1999)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Нижня межа (град. С)** | |
| **Категорії робіт** | **Види діяльності** | **на пос-тійних робочих місцях** | **на не-постійних**  **робочих місцях** |
| Легкі фізичні роботи (категорія Іа) | роботи, що виконуються сидячи і не потребують фізичного напруження | 21 | 18 |
| Легкі фізичні роботи (категорія Іб) | роботи, що виконуються сидячи, стоячи або пов'язані з ходінням та супроводжуються деяким фізичним напруженням | 20 | 17 |
| Фізичні роботи середньої важкості (категорія ІІа) | роботи, пов'язані з ходінням, переміщенням дрібних (до 1 кг) виробів або предметів в положенні стоячи або сидячи і потребують певного фізичного напруження | 17 | 15 |
| Фізичні роботи середньої важкості (категорія ІІб) | Роботи, що виконуються стоячи, пов'язані з ходінням, переміщенням невеликих (до 10 кг) вантажів та супроводжуються помірним фізичним напруженням | 15 | 13 |
| Важкі фізичні роботи (категорія ІІІ) | роботи, пов'язані з постійним переміщенням, перенесенням значних (понад 10 кг) вантажів, які потребують великих фізичних зусиль | 13 | 12 |

Прим.

Постійне робоче місце - місце, на якому працюючий знаходиться понад 50 % робочого часу або більше 2-х годин безперервно. Якщо при цьому робота здійснюється в різних пунктах робочої зони, то вся ця зона вважається постійним робочим місцем.

Непостійне робоче місце – місце, на якому працюючий знаходиться менше 50 % робочого часу або менше 2-х годин безперервно.

Додаток 7

до колективного договору

між адміністрацією Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради і трудовим

колективом закладу на 2023-2027 рр.

Відсоток зменшення одноразової допомоги, якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров’я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці

|  |  |
| --- | --- |
| **Порушення потерпілим нормативних актів**  **про охорону праці** | **Відсоток зменшення** |
| ***Якщо потерпілий був забезпечений згідно встановлених норм та встановленого порядку спецодягом чи спецвзуттям, засобами індивідуального захисту, необхідним інвентарем чи інструментами, якщо з працівником проведені всі необхідні інструктажі чи навчання, нещасний випадок стався в робочий час та при виконанні робіт, які входять в коло трудових обов’язків*** | |
| Якщо є вина лише потерпілого:   * неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів про охорону праці або виконання роботи у нетверезому стані, якщо цей стан було визначено причиною нещасного випадку * первинне свідоме порушення правил поводження при обслуговуванні об’єктів і виконанні робіт підвищеної небезпеки * первинне свідоме порушення правил поводження при обслуговуванні об’єктів і виконанні робіт, що не є об’єктами підвищеної небезпеки * невикористання наданих засобів індивідуального захист, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було первинним * невикористання наданих засобів індивідуального захист, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було повторним | до 50 %  до 40 %  до 30 %  до 20 %  до 30 % |
| Якщо є вина як потерпілого, так і інших осіб:   * неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів про охорону праці або виконання роботи у нетверезому стані, якщо цей стан було визначено причиною нещасного випадку * первинне свідоме порушення правил поводження при обслуговуванні об’єктів і виконанні робіт підвищеної небезпеки * первинне свідоме порушення правил поводження при обслуговуванні об’єктів і виконанні робіт, що не є об’єктами підвищеної небезпеки * невикористання наданих засобів індивідуального захист, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було первинним * невикористання наданих засобів індивідуального захист, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було повторним | до 25 %  до 20 %  до 15 %  до 10 %  до 15 % |
| Якщо відсутня вина потерпілого | не зменшується |
| ***Якщо потерпілий не був забезпечений згідно встановлених норм та встановленого порядку спецодягом чи спецвзуттям, засобами індивідуального захисту, необхідним інвентарем чи інструментами, якщо з працівником не проведено всіх необхідних інструктажів чи навчань, якщо нещасний випадок стався при залученні працівника до робіт поза межами робочого часу або до робіт, які не входять в коло трудових обов’язків*** | |
| Незалежно від вини потерпілого | не зменшується |

Додаток 8

до колективного договору

між адміністрацією Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради і трудовим

колективом закладу на 2023-2027 рр.

ПОГОДЖУЮ ЗАТВЕРДЖУЮ

Уповноважена особа від Директор

трудового колективу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М.Гурин

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про забезпечення педагогічних працівників**

**безкоштовним підвезенням до місця роботи і назад**

***1. Загальні положення***

1.1. Дане Положення розроблене з метою реалізації положень законодавства, яке гарантує безкоштовне підвезення до місця роботи і назад педагогічних працівників.

1.2. Дане Положення розроблене на виконання:

1.2.1. абзацу 8 частини 2 статті 66 Закону України «Про освіту»;

1.3. Органи управління освітою, заклади освіти:

- щорічно розраховують суму коштів, необхідну для забезпечення підвезення педагогічних працівників та передбачають її в кошторисах;

- вживають заходи щодо зменшення затрат шляхом надання педагогічним працівникам житла за місцем їх роботи, працевлаштування їх в населених пунктах за місцем проживання або наближених до них, складання оптимального графіку роботи (розкладу уроків).

***2. Категорії працівників, які забезпечуються***

***безкоштовним підвезенням***

2.1. Підвезенням до місця роботи і назад користуються педагогічні працівники, які працюють у закладах освіти, розташованих в одних населених пунктах, а проживають в інших.

2.2. Місце проживання педагогічного працівника визначається місцем його реєстрації. Місце проживання підтверджується відміткою в паспорті громадянина України.

2.3. Працівники, які фактично проживають не за місцем їх реєстрації, забезпечуються підвезенням з того з цих населених пунктів, підвіз з якого є більш вигідним для роботодавця. Місце проживання не за місцем реєстрації підтверджується довідкою відповідної місцевої ради, вуличного комітету, житлово-експлуатаційної організації тощо.

3.4. Педагогічні працівники не забезпечуються безкоштовним підвезенням, якщо вони або їх дружини (чоловіки) мають житло в населеному пункті, в якому розташоване місце роботи.

***3. Способи забезпечення педагогічних***

***працівників безкоштовним підвезенням***

3.1. Способами забезпечення педагогічних працівників безкоштовним підвезенням до місця роботи і назад є:

- перевезення шкільними автобусами;

- укладення договорів з перевізниками;

- компенсація вартості проїзду на підставі проїзних квитків;

3.2. Шкільним автобусом підвозяться педагогічні працівники, маршрути доїзду яких співпадають з маршрутами руху шкільних автобусів, або маршрути пристосовані для підвезення педагогічних працівників.

3.3. Педагогічні працівники, які не мають можливості доїжджати шкільним автобусом, повинні забезпечуватись підвезенням шляхом укладення органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, органами управління освітою, закладами освіти договорів з перевізниками на безкоштовне перевезення педагогічних працівників. За даними договорами перевізники безкоштовно перевозять педагогічних працівників згідно з виданими їм посвідченнями, а органи державної виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, органи управління освітою, заклади освіти оплачують вартість таких перевезень.

3.4. Педагогічні працівники, які не мають можливості доїжджати на підставі договорів, в результаті чого самостійно доїжджають рейсовим автотранспортом, залізничним транспортом забезпечуються безкоштовним підвезенням шляхом компенсації їм вартості проїзду на підставі проїзних квитків.

3.5. Педагогічні працівники, які не мають можливості доїжджати рейсовим автотранспортом, залізничним транспортом (через його відсутність або у зв’язку з неприйнятним графіком руху), в результаті чого самостійно доїжджають попутним або власним транспортом, забезпечуються безкоштовним підвезенням шляхом компенсації їм вартості проїзду на підставі розрахунку, виходячи з графіка роботи працівника (з урахуванням його фактичної появи на роботі), відстані між населеними пунктами та тарифу на перевезення пасажирів в автобусах для приміських перевезень.

Додаток 9

до колективного договору

між адміністрацією Халимонівського закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ст. Бахмацької міської ради і трудовим

колективом закладу на 2023-2027 рр.

**ТРИВАЛІСТЬ**

**щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці**

(додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290

у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679)

*( за результатами атестації робочих місць за умовами праці)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Перелік посад та професій працівників** | **Тривалість додаткової відпустки в календарних днях** |
| 1. | Кухар, який працює біля плити | 4 |