**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**між дирекцією та трудовим колективом**

**Фастовецької гімназії Бахмацької міської ради**

**на 2023- 2026 р.р**

*Схвалено на зборах трудового*

 *колективу « 23» серпня 2023року*

 *Протокол № 01*

# **1ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

 1.1. Даний Колективний договір укладений на 2023-2026 роки між адміністрацією Фастовецької гімназії (далі – Роботодавець) та повноважним представником трудового колективу (далі – Сторони) відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. Колективний договір є нормативним актом соціального партнерства, яким регулюються виробничі, трудові і соціально-економічні відносини і узгоджуються інтереси працівників та роботодавців.

1.3. Гарантії, пільги, компенсації, передбачені Колективним договором, є мінімальними. Гарантії, пільги, компенсації, які передбачені колективним договором, не можуть бути нижчими від рівня, встановленого законодавством, Генеральною, Галузевою, обласною Угодами та даним Колективним договором. Прийняті Сторонами документи (накази, розпорядження, рішення, постанови тощо), які суперечить Генеральній, Галузевій, обласній Угодам або даному Колективному договору, є недійсними.

1.4 Положення Колективного договору є нормами прямої дії та є обов’язкові для включення до колективних договорів закладів освіти.

1.5 Положення Колективного договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладу Фастовецької гімназії.

1.6. Даний Колективний договір набирає чинності 25 серпня 2023 року.

1.7 Після закінчення строку дії даний Колективний договір продовжує діяти до моменту набрання чинності новим договором.

1.8. Колективний договір підписаний у трьох примірниках: для кожної із Сторін та органу реєстрації.

1.9. Рада трудового колективу подає Колективний договір на повідомну реєстрацію. У триденний строк після отримання зареєстрованої Угоди первинна організація Профспілки передає один примірник Роботодавцю.

1.10. Зміни до Колективного договору вносяться у тому ж порядку, що і його укладення. Веде переговори і готує проект змін до Угоди той самий склад комісії, який готував проект Колективного договору, якщо Сторони не вирішать інше.

* 1. Щорічно Сторони звітують про виконання Колективного договору на загальних зборах трудового колективу. Звіт кожної із Сторін виготовляється у письмовій формі та має відповідати структурі даного Колективного договору.

 1.12. У разі внесення змін до законодавства, що погіршують права та гарантії працівників , положення Колективного договору, що регулюють відповідні правовідносини не втрачають чинності і продовжують діяти, як додаткові порівняно із законодавством гарантії.

 1.13. Реорганізація чи зміна назв Сторін не впливає на чинність даного Колективного договору та термін її дії.

 1.14. До складу робочої комісії для ведення переговорів і підготовки проекту нового Колективного договору Сторони делегують по 2 представники, якщо не домовляться про іншу кількість.

# **2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

# **СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ**

* 1. **Роботодавець зобов’язується:**
		1. Організувати систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.
		2. Вживати заходів для реалізації положень, передбачених статтями 54, 57, 61, 66 Закону України „ Про освіту ”, в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.
	2. **Сторони Колективного договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток закладу освіти, необхідність покращення становища працівників, домовились:**
		1. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності закладу, конкурентоздатності працівників на ринку праці.
		2. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу освіти.
		3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.
		4. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників освіти.
		5. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - прагнути до розв’язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України „ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.
		6. Сприяти належному фінансовому забезпеченню закладу освіти.
		7. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі.
		8. Утримуватися від організації страйків з питань, включених до Договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.
	3. **Сторони вживатимуть заходи для:**

2.3.1**.** Недопущення утворення залишків освітньої субвенції, призначеної на заробітну плату, їх використання за цільовим призначенням для виплати надбавок за престижність педагогічної праці в максимальних розмірах, встановлення надбавок за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, премій, винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов’язків, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем.

# **3. ЗАЙНЯТІСТЬ**

* 1. **Роботодавець зобов’язується :**
		1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Законів України „ Про зайнятість населення”, „ Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.
		2. Погоджувати з Радою трудового колективу питання оптимізації мережі закладу освіти.
		3. З огляду на запровадження обов’язкової дошкільної освіти дітей старшого дошкільного віку та потребу у відкритті закладів дошкільної освіти (ст. 3 Закону України «Про дошкільну освіту»), необхідність функціонування у кожному селі, де є діти, щонайменше початкової школи (Указ Президента України від 20.03.2008 № 244, постанова Верховної Ради України від 06.07.2010 № 2441), відмовитись від практики закриття чи ліквідації шкіл І ступеня, запровадивши практику створення навчально-виховних комплексів «ДНЗ-ЗНЗ», «ЗНЗ-ДНЗ».
		4. Погоджувати з Радою трудового колективу проекти рішень про ліквідацію, реорганізацію закладу освіти.
		5. Не пізніше, ніж за три місяці до намічуваних звільнень у зв’язку з ліквідацією, реорганізацією закладів освіти, скороченням чисельності або штату працівників більш ніж на 3 %, письмово повідомляти Раду трудового колективу про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватись, терміни проведення звільнень з економічним і правовим обґрунтуванням та заходами по забезпеченню зайнятості вивільнених працівників (Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., ст. 49-4 КЗпП України, ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).
		6. Не пізніше, ніж за три місяці до намічуваних звільнень у зв’язку з ліквідацією, реорганізацією закладів освіти, скороченням чисельності або штату працівників більш ніж на 3 % провести консультації з Радою трудового колективу про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом’якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень, які оформляти протоколами (Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., ст. 49-4 КЗпП України, ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 21 Закону України «Про зайнятість населення»).
		7. Попереджувати працівників про наступне вивільнення у зв’язку з ліквідацією чи реорганізацією закладу освіти лише після прийняття рішення відповідним органом влади (засновником) про ліквідацію чи реорганізацію цього закладу.
		8. Попереджувати працівників про наступне вивільнення у зв’язку зі скороченням штату лише після внесення змін до штатних розписів.
		9. Не проводити вивільнення працівників у зв’язку зі скороченням чисельності чи штату, якщо серед них досягнуто згоди про роботу на неповну ставку. Не проводити скорочення чисельності педагогічних працівників, якщо серед них досягнуто згоди про розподіл навчальних годин.
		10. При зменшенні педагогічного навантаження і відмові працівників від роботи на неповну ставку та переведення проводити скорочення чисельності та штату працівників та звільнення згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України.
		11. Звільнення працівників за п. 1 ст. 40 та п.6 ст.36 КЗпП України здійснювати лише після звільнення сумісників і ліквідації суміщення згідно із законодавством.
		12. Звільнення працівників у зв’язку із скороченням обсягу роботи здійснювати тільки після закінчення навчального року за умови виконання ними в цей час іншої організаційно-педагогічної роботи.
		13. При вивільненні працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України у разі рівної продуктивності праці і кваліфікації перевагу в залишенні на роботі, крім передбачених законодавством категорій, надавати також особам, які є членами Профспілки працівників освіти і науки України з більшим профспілковим стажем. У разі однакового профспілкового стажу при визначенні переваги в залишенні на роботі брати до уваги наявність інших джерел доходів або можливість їх мати, враховуючи їх розмір.
		14. Протягом періоду від попередження до звільнення пропонувати працівнику всі вакансії, які є в підвідомчих закладах освіти та які можуть бути зайняті працівником, зважаючи на його рівень освіти, кваліфікації, стан здоров’я.
		15. Сприяти наданню працівникам з дня попередження їх про наступне вивільнення вільний час в межах робочого часу для пошуку нової роботи.
		16. Дотримуватись ст. 252 КЗпП, ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо згоди виборного органу Первинної профспілкової організації на звільнення голів та членів профкомів, профорганізаторів закладів освіти.
		17. Працівникам, які були звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП, у тому числі і у зв’язку з ліквідацією закладу освіти, пропонувати у письмовій формі протягом одного року з дня звільнення всі посади, які є вакантними або тимчасово вільними в підвідомчих закладах та які можуть бути зайняті працівником, зважаючи на його рівень освіти, кваліфікації, стан здоров’я тощо.
		18. Вести окремий облік працівників, які звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП України і мають переважене право на працевлаштування у разі повторного прийняття на роботу.
		19. Прийняття нових педагогічних працівників здійснювати лише за відсутності бажаючих виконувати відповідну роботу і якщо не прогнозується вивільнення працівників відповідної посади на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.
		20. При виникненні вакансій або тимчасовій відсутності працівників, в першу чергу пропонувати ці посади працівникам даного закладу освіти, які бажають їх зайняти і мають для цього необхідну освіту, кваліфікацію, стан здоров’я.
		21. Забезпечувати розподіл навчальних годин, які з’являються у закладі освіти у зв’язку зі звільненням працівників чи з інших причин, у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне педагогічне навантаження та є фахівцями з даних предметів або займають посади вчителів відповідних предметів.
		22. На посади працівників, які відсутні на роботі у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю, відпусткою, виконанням громадських обов’язків приймати інших працівників лише за строковим трудовим договором.
		23. У разі звільнення з роботи працівників у зв’язку з обранням їх на виборні посади в державних органах, профспілкових та інших громадських організаціях, призовом на строкову військову службу, направленням на дипломатичну службу, враховуючи їх право на повернення на попереднє місце роботи, приймати на це місце інших працівників лише за строковим трудовим договором.
		24. Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.
		25. Керівникам та їх заступникам, іншим працівникам, 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, іншим працівникам, які працюють на неповну ставку, надавати навчальні години, оплата за які в сукупності з неповною ставкою за основною посадою перевищить повну ставку за основною посадою, лише при повному забезпеченні працюючих фахівців кількістю годин на ставку, або при відмові фахівців від роботи на ставку.
		26. Передавати години з окремих предметів у початкових класах лише спеціалістам, які мають відповідну освіту чи кваліфікацію, даного закладу освіти, які не мають повного навантаження, і лише ті години, які виходять за межі ставки вчителя початкових класів.
		27. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників закладів дошкільної освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).
		28. Укладати трудові договори з сезонними кочегарами з таким розрахунком, щоб період їх роботи на цих посадах складав не менше шести місяців. З цією метою рекомендується запровадити підсумований облік робочого часу кочегарів.
		29. Запровадити у кожному навчальному закладі, де організоване харчування дітей, посади кухарів.
		30. Кухарям, які не мають кваліфікаційних розрядів, встановлювати посадові оклади (ставки заробітної плати) на рівні третього тарифного розряду.
		31. На виконання ст. 38 Закону України «Про автомобільний транспорт» при організації підвозу дітей до навчальних закладів запровадити штатні посади вихователів для супроводу дітей.
		32. У закладах, які мають автономне опалення запровадити посади:

- - при котлах на твердому або рідкому паливі – кочегарів;

3.1.38. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам перед пенсійного віку.

3.1.39. Особам перед пенсійного віку, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, надавати переважне право залишатися на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників.

 **3.2 Рада трудового колективу зобов’язується:**

3.2.1. Приймати активну участь у розробленні шляхів оптимізації мережі закладу освіти, вважаючи пріоритетом максимальну реалізацію права працівників на працю.

3.2.2. Використовувати тримісячний те­рмін перед намічуваним вивільненням працівників для ведення переговорів, об­міну інформацією, розроблення заходів, проведення іншої роботи, спрямованої на забезпечення працівникам права на працю.

3.2.3. Не давати необґрунтованої відмови у ліквідації, реорганізації закладів освіти, звільненні працівників, скороченні чисельності або штату працівників. Давати відмову лише з пропозиціями щодо інших шляхів вирішення питання.

3.2.4. Не давати згоду на вивільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України без про­ведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

3.2.5. Не давати згоди на вивільнення працівників у зв’язку зі скороченням штату, якщо штатний розпис чи зміни до нього не погодженні з профкомом (профорганізатором).

3.2.6. У разі виникнення вакансій відшукувати працівників, які були звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП протягом останнього року.

# **РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**4.1. Роботодавець зобов’язується :**:

4.1.1. Не застосовувати переведення працюючих на контрактну форму трудового договору, крім випадків, коли сам працівник виявив бажання працювати за контрактом і за умови додаткових соціально-побутових пільг матеріального характеру.

* + 1. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Забезпечувати додаткові порівняно із законодавством пільги, гарантії та компенсації для працівників, з якими укладено контракт.
		2. Вважати контракт трансформованим у безстроковий трудовий договір, якщо після закінчення його строку трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення.
		3. Не укладати контрактів та трудових договорів, положення яких суперечать Галузевій, обласній Угодам, даному Договору, колективним договорам. Положення контрактів та трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з зазначеними колективними договорами і угодами є недійсними.
		4. Надавати право бажаючим при можливості працювати на умовах неповного робочого часу із збереженням всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством, колективними договорами та угодами.
		5. Представники до складу конкурсних комісій на посаду керівників закладів освіти від трудового колективу делегуються Радою трудового колективу.
		6. У разі звільнення члена Ради трудового колективу без попередньої згоди уповноваженого трудового колективу , коли запитування такої згоди передбачено законодавством, поновлювати працівника на роботі.
		7. Затверджувати посадові і робочі інструкції за погодженням з представником трудового колективу
		8. У разі запровадження чергування, залучення до роботи у вихідні дні завчасно узгоджувати з Радою трудового колективу графіки, порядок і розміри компенсації.
		9. Дотримуватись визначеного законодавством та даним Колективним договором порядку розподілу педагогічного навантаження **(додаток 1).**
		10. При розподілі навчального навантаження максимально дотримуватись наступності викладання, виховання у класах, групах та обсягу педагогічного навантаження.
		11. Враховуючи про право педагогічних працівників, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною, вийти на роботу до закінчення відпустки,
		12. Щорічно тарифікувати таких працівників. На період їх відпустки години навчального навантаження передавати іншим працівникам тимчасово.
		13. Попередній розподіл педагогічного навантаження оформляти наказом, який надавати під розписку педагогічним працівникам.
		14. Тарифікаційні списки погоджувати з повноважним представником трудового колективу .
		15. Залучення педагогічних працівників, в тому числі, які проводять індивідуальне навчання дітей, до роботи у канікулярні та інші періоди, коли навчально-виховний процес не проводиться (санітарно-епідеміологічні, кліматичні чи інші, не залежні від працівників обставини) здійснювати в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації.
		16. Залучати педагогічних працівників до роботи в пришкільних оздоровчих таборах за місцем роботи не більше кількості годин, встановленої при тарифікації.
		17. Залучати педагогічних працівників до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, лише за їх згодою.
		18. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти і науки Правил внутрішнього трудового розпорядку.
		19. Забезпечити виконання в закладах освіти громади норм законодавства про:

- виплату .30% надбавки за престижність всім педагогічним працівникам;

- виплату педагогічним працівникам надбавок за вислугу років;

- виплату педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки;

- надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов’язків всім працівникам гімназії.

**4.2 Рада трудового колективу :**

4.2.1. Не передавати до контролюючих органів матеріали з питань порушення трудового законодавства у разі добровільного усунення їх роботодавцями.

4.2.2. Виходити до вищестоящих органів самоврядування з пропозиціями щодо врегулювання питань трудових відносин.

4.2.3. Забезпечувати співпрацю з роботодавцем з метою попередження порушень норм законодавства.

**4.3 Сторони домовились, що:**

4.3.1. Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес у зв’язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників.У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педа­гогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та Правилами внутрішнього трудовогорозпорядку.

4.3.2. Видами організаційно-педа­гогічної роботи, згаданої в п. 76, п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти та в даній Угоді, можуть бути:

- участь у роботі органів закладу освіти та методичних об’єднаннях;

- виготовлення наглядового матеріалу для проведення занять та інших заходів;

 - оформлення необхідної ділової документації;

- підготовка до занять, годин спілкування, позашкільних заходів;

- оформлення, удосконалення навчальних кабінетів завідувачами кабінетів, інвентаризація майна кабінету;

- підготовка до атестації працівниками, які проходять її у відповідному навчальному році;

- наукова робота, написання статей з професійної тематики;

- робота з батьками учнів;

- консультації, індивідуальна робота з учнями;

- професійна самоосвіта;

# **5.РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ**

#  **5.1. Роботодавець зобов’язується :**

* + 1. Забезпечити контроль за розробкою Правил внутрішнього трудового розпорядку.
		2. Забезпечити контроль за:

- застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;

- наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

* + 1. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.
		2. Залучати працівників до роботи у вихідні дні (олім­піади, змагання, чергування та інше) тільки з дозволу профкому (статті 71, 72 КЗпП України) за письмовим наказом з компенсацією надан­ням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. З метою недопущення перевищення норми робочого часу кількість годин, відпрацьована працівником у вихідний день або під час чергування, має компенсуватись саме такою кількістю годин.
		3. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладів освіти, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.
		4. Запровадити для вчителів, викладачів, керівників гуртків, які працюють з неповним тижневим навантаженням, у розкладі занять день, вільний від навчальних годин.
		5. . Забезпечити складання оптимальних графіків роботи для повноважного представника трудового колективу
		6. Забезпечити відображення у табелях обліку робочого часу кількості відпрацьованих нічних годин за кожну добу, крім вчителів, керівників гуртків, щодо яких у табелях обліку робочого часу відображати дні фактичного виходу на роботу.
		7. Надавати можливість приймання їжі в робочий час та створювати для цього необхідні умови для працівників, де особливості роботи не дозволяють встановити перерву: сторожі, оператори котелень, кочегари, опалювачі, кухарі, шеф-кухарі, підсобні робітники кухні та ін.
		8. Надавати щорічні додаткові відпустки згідно зі ст. 7 Закону України «Про відпустки» працівникам за роботу із шкідливими і важкими умови праці **(додаток 2).**
		9. Надавати щорічні додаткові відпустки згідно зі ст. 8 Закону України «Про відпустки» працівникам з ненормованим робочим днем **(додаток 4).**
		10. Надавати щорічні відпустки (або їх частину) педагогічним працівникам протягом навчального року у випадках:

- необхідності санаторно-курортного лікування, з урахуванням часу, необхідного на проїзд;

- наступного звільнення (ст. 3 Закону України «Про відпустки»);

- приєднання (як перед, так і після) до відпустки по вагітності і пологах (ст. 20 Закону України «Про відпустки»);

- продовження відпустки на підставі ч. 2 ст. 11 Закону України «Про відпустки» (тимчасова непрацездатність, виконання державних чи громадських обов’язків, збіг з відпусткою по вагітності і пологах чи з відпусткою у зв’язку з навчанням);

- порушення роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки або несвоєчасної виплати заробітної плата за час відпустки (ст. 11 Закону України «Про відпустки»);

- ненадання відпустки протягом двох років підряд (ст. 11 Закону України «Про відпустки»).

- у випадку перенесення відпустки з різних причин (тимчасової непрацездатності, виробнича необхідність тощо), щоб частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів була використана в поточному робочому році (ч. 3 ст. 11 Закону України «Про відпустки»).

* + 1. За заявами педагогічних працівників надавати частину щорічної відпустки в інший канікулярний період, призупинення освітнього процесу (епідемії, кліматичні умови тощо), якщо це не призводить до збільшення витрат фонду оплати праці.
		2. Надавати відпустку подружжю або іншим близьким родичам за їх заявою одночасно.
		3. Надавати додаткові соціальні відпустки жінкам, які розірвали шлюб та виховують неповнолітню дитину (дітей) та жінкам, які народили дитину не в шлюбі, як одиноким матерям відповідно до ст. 182-1 КЗпП України та ст. 19 Закону України «Про відпустки», незалежно від участі батька у вихованні дитини, за рахунок економії фонду заробітної плати та спеціальних коштів.
		4. В обов’язковому порядку надавати відпустки без збереження плати в рахунок передбаченої ст. 26 Закону України «Про відпустки» за заявами працівників:

- яким надані відпустки у зв’язку з навчанням, - на час для проїзду до місця навчання і назад;

- для санаторно-курортного лікування з урахуванням часу, необхідного на проїзд, якщо використана щорічна відпустка.

* + 1. Надавати без обмеження строком:

- додатковий день відпочинку донорам, передбачений ст. 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»;

* відгул за чергування у вихідні і святкові дні.
	+ 1. Педагогічним працівникам, прийнятим на навчальний рік чи до кінця навчальних занять, перед звільненням за їх заявами надавати відпустку з виплатою допомоги на оздоровлення.

**5.2 Сторони встановили:**

5.2.1. Орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова відпустка, передбачена Колективним договором, не є вичерпним. Колективні договори можуть містити інші посади, які відсутні в цьому переліку, виходячи з реальної зайнятості працівника на умовах ненормованого робочого дня. **(Додаток 5)**

5.2.2. Тривалість щорічних додаткових відпусток за ненормований робочий день керівникам закладів освіти, надання відпусток яким належить до компетенції Роботодавця **(додаток 4).**

# **6. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ**

 **6.1. Роботодавець зобов’язується:**:

* + 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 обов’язкових виплат.
		2. Відповідно до п. 3 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти передбачити у кошторисах і штатних розписах 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 до 2 відсотків планового фонду заробітної плати.
		3. Здійснювати оперативний контроль не рідше одного разу на тиждень за ходом виплати заробітної плати, у тому числі щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків та компенсаційних виплат на відрядження.
		4. Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.
		5. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або не робочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.
		6. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріативної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета ( за фахом).
		7. 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 закладах освіти.

* + 1. Запровадження та зміну норм праці здійснювати за погодженням з відповідними виборними профспілковими органами.
		2. 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 .
		3. Вчителям класів-комплектів здійснювати оплату за класне керівництво та перевірку зошитів відповідно до пунктів 36-38 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.
		4. 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. 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.
		6. 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.
		7. Відповідно до п. 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти встановлювати доплати за перевищення планової наповнюваності груп вихователям, вчителям-логопедам (вчителям-дефектологам), музичним керівникам, інструкторам з фізкультури, помічникам вихователів закладів дошкільної освіти.
		8. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах підвищені розміри посадових окладів( ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50% посадових окладів(ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.
		9. 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).
		10. Надавати педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків до Дня працівників освіти у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати). Кошти на виплату винагороди передбачати в штатних розписах окремим рядком. Наказ про розподіл винагороди по закладах погоджувати з відповідною профспілковою організацією. Зберігати педагогічним працівникам середній заробіток за час підвищення ними кваліфікації. Забезпечувати оплачувану заміну працівників, які відсутні у зв’язку з підвищенням кваліфікації. Вчителям, керівникам гуртків, яких не було замінено і які у зв’язку з цим самі проводять уроки (заняття) оплачувати їх погодинно.
		11. Не змінювати базового місяця для проведення індексації грошових доходів при зміні працівником посади чи місця роботи, якщо при цьому не відбувається зростання грошових доходів у розмірі більшому за суму індексації, про що зазначати у відповідному наказі.
		12. Відповідно до ст. 121 КЗпП України педагогічним працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці здійснюється відповідно до тарифікації, але не нижче середнього заробітку.
		13. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів.
		14. Відповідно до п. 8.3.3 Галузевої угоди оплачувати простій працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу). Оплату праці вчителів, вихователів, у тому числі груп продовженого дня, вихователів закладів дошкільної освіти, музичних керівників, викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), здійснювати із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.
		15. Відрахування із заробітної плати працівників проводити лише у передбачених законодавством випадках. Не допускати відрахувань із заробітної плати працівників у разі її переплати, зумовленої неправильним застосуванням законодавства керівниками або бухгалтерами.
		16. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.
		17. Заробітну плату виплачувати працівникам 2 рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше 7 числа після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. Встановити дні виплати заробітної плати - це 7 і 22 число кожного місяця. При кожній виплаті заробітної плати надавати роздруківку, повідомляючи працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму заробітної плати, що належить до виплати (ст..10 КЗпП України).
		18. Погіршення умов оплати праці, в тому числі зменшення розміру надбавок за престижність педагогічної праці, за роботу в інклюзивних класах (групах), інших доплат та надбавок здійснювати лише після попередження працівників за два місяці та погодження з відповідною організацією профспілки.

**6.2. Рада трудового колективу зобов’язуєтьсться:**

6.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в установах та закладах освіти законодавства про оплату праці, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.

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

6.2.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

6.2.4 Забезпечити систематичний аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, підготовку пропозицій щодо удосконалення цієї роботи.

6.2.5.. Співпрацювати з Національною службою посередництва і примирення з метою сприяння належного фінансування виплати заробітної плати працівникам освіти.

6.2.6. Інформувати обласне управління освіти про випадки порушення законодавства в освітніх закладах та вживати необхідні заходи.

6.2.7. Забезпечити інформування органів Державного нагляду за додержанням законодавства про працю роботодавцем стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов’язань за колективними договорами, Угодою.

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

 **6.3. Сторони домовились:**

* + 1. Вживати заходів длядотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці, зокрема, своєчасної виплати заробітної плати, в тому числі за час відпусток.
		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. Заробітна плата за другу половину грудня виплачується не пізніше 31 грудня. Проміжок часу у строках виплати заробітної плати не повинен перевищувати шістнадцяти календарних днів.
		3. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та даного Колективного договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.
		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.
		5. Затвердити Положення про надання грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов’язків **(додаток 4).**
		6. Затвердити Примірне положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов’язків педагогічним працівникам закладів освіти **(додаток 3).**

# **7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ’Я**

 **7.1. Роботодавець зобов’язується:**:

* + 1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України № 563 від 1 серпня 2001 року та виконання вимог, передбачених Законом України “Про охорону праці”.
		2. Щорічно заслуховувати на засіданні виконавчого комітету за участю представників Ради трудового колективу питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.
		3. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, підпорядкованих селищній раді.
		4. Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.
		5. Відповідно до вимог ст. 15 Закону України „Про охорону праці", Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Держгірпромнагляд охорони праці України від 15.11.2004 № 25, рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11.02.2010 забезпечити введення у закладах освіти з кількістю працюючих 50 і більше осіб штатної одиниці спеціаліста з охорони праці.
		6. Виділяти кошти на охорону праці в розмірі не менше 0,2 % від фонду оплати праці (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»).
		7. Забезпечити проведення атестації робочих місць за умовами праці..
		8. Надавати додаткові відпустки та здійснювати доплати за роботу із шкідливими і важкими умовами праці в розмірах, визначених за результатами атестації робочих місць.
		9. Забезпечувати працівників спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту не нижче Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 16.04.2009 № 62 **(додаток 11).**
		10. У зимовий період не допускати температури повітря у приміщеннях, де працюють люди, нижче допустимих величин, визначених Санітарними нормами мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України № 42 від 01.12.1999 **(додаток 8).**
		11. Надавати громадським інспекторам з охорони праці можливість здійснювати свої повноваження у робочий час.
		12. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників навчальних закладів з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст..17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов’язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».
		13. Оформляти день проходження працівниками освіти обов’язкових медичних оглядів як робочий день з відповідною оплатою. У разі проходження обов’язкового медичного огляду під час щорічної відпустки, продовжувати тривалість щорічної відпустки.
		14. Зберігати за працівниками середній заробіток у разі не проходження ними обов’язкового медичного огляду через відмову органу охорони здоров’я від його проведення без належних підстав, зокрема, у разі вимоги оплатити проходження медогляду, який за законодавством є безкоштовним.
		15. Систематично аналізувати стан травматизму серед працівників і щорічно розглядати дане питання на засіданні виконкому селищної ради за участю профспілкової сторони та вживати відповідних заходів до поліпшення становища, що склалося.
		16. Про нещасні випадки, що стались з працівниками негайно повідомляти первинну профспілкову організацію. Проводити розслідування та реєстрацію нещасних випадків різного характеру відповідно з чинним законодавством.
		17. На прохання Ради надавати копії всіх матеріалів, що стосуються нещасних випадків як виробничого, так і невиробничого характеру.

**7.2. Рада трудового колективу зобов’язується:**

7.2.1. Забезпечити громадський контроль за додержанням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці, створенням безпечних, нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

**7.3. Сторони домовилися :**

7.3.1. Про відсоток зменшення розміру одноразової допомоги, якщо комісією з розслідування нещасного випадку буде встановлено, що ушкодження здоров’я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці **(додаток 9).**

7.3.3. Нещасні випадки з і під час виконання громадських обов’язків кваліфікувати як такі, що стались під час виконання трудових обов’язків.

7.3.4. Сприяти здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

# **СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

**8.1. Роботодавець зобов’язується** :

* + 1. На виконання ст. 120 КЗпП України, постанови Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 № 255 «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» забезпечити виплату молодим фахівцям, які направлені на роботу в іншу місцевість матеріальну допомогу у розмірі посадового окладу.
		2. Забезпечити виплату компенсаційних витрат на відрядження, у тому числі працівникам, які відряджаються для участі в нарадах, семінарах, конкурсах, олімпіадах тощо. Забезпечити виплату добових в повному обсязі педагогічним працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації до Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені К.Д.Ушинського.
		3. Сприяти Раді трудового колективу у проведенні спартакіад, змагань, конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів, робочий час яких співпадає з часом проведення заходів. Надавати безоплатно приміщення, спортивні зали, спортивні майданчики для проведення зазначених заходів. Сприяти забезпеченню транспортом команд учасників змагань.
		4. Забезпечити виконання ч.2 ст. 56 та ч. 2 ст.66 Закону України «Про освіту» в частині підвезення педагогічних працівників до місця роботи і назад відповідно до Положення **(Додаток 10).**
		5. Сприяти реалізації працівниками сільської місцевості та селищ міського типу права на безплатне користування житлом з опаленням і освітленням, зокрема, працівниками, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною, а, отже, не мають доходу.

**8.2. Рада трудового колективу зобов’язується:**

8.2.1. Вести моніторинг педагогічних працівників, які потребують підвезення та які забезпечені підвозом.

8.2.2. Надавати закладам освіти правову допомогу у визначенні права працівників на безплатне користування житлом з опаленням і освітленням, проводити роз’яснювальну роботу серед працівників, зокрема, тих, які право мають, але ним не скористались.

# **9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО**

**9.1. Роботодавець зобов’язується**:

* + 1. Погоджувати з Радою трудового колективу питання (документи) соціально-економічного і юридичного характеру, що стосуються трудових, соціально-економічних прав, гарантій, пільг і компенсацій працівникам, в тому числі запровадження, зміну та перегляд норм праці, час початку і закінчення роботи, режим роботи, графіки змінності, графіки роботи, графіки відпусток, розклад уроків, застосування підсумованого обліку робочого часу, кошториси, штатні розклади, розподіл педагогічного (навчального) навантаження, тарифікаційні списки, перенесення вихідних днів **(додаток 12).**
		2. Сприяти запровадженню премії громади для педагогічних працівників.
		3. Погоджувати кандидатури на нагородження грамотами та іншими заохоченнями Управління освіти і науки, відділу освіти, а також кандидатури для нагородження іншими установами, подання на які готується роботодавцем.
		4. Включати уповноваженого від трудового колективу (за рішенням виборного органу іншого представника) до складу консультативних, дорадчих органів.
		5. Включати уповноваженого від трудового колективу (за рішенням виборного органу іншого представника) за їх згодою до складу комісій з атестації педпрацівників та закладів освіти, комісій з ліквідації та реорганізації закладів освіти.
		6. Уповноваженому від трудового колективу приймати участь у засіданнях, на яких розглядатимуться питання громадського контролю за дотримання трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.
		7. Запрошувати уповноваженого від трудового колективу на наради, семінари, які стосуються трудових і соціально-економічних прав працівників та предмету регулювання даного Договору.
		8. Проводити навчання для працівників, відповідальних за кадрову роботу, атестацію педагогічних працівників, бухгалтера з питань трудового законодавства.
		9. Ознайомлювати уповноваженого від трудового колективу з актами перевірок державної аудиторської служби, у яких зафіксовані незаконні видатки на користь працівників, перед їх підписанням.
		10. Сприяти матеріальному забезпеченню діяльності комісій по трудових спорах.

**9.2. аРР РррРРРРРРР ррррррр ррррррррРРР Рада трудового колективу зобов’язується:**

9.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотримання трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.

9.2.3. Інформувати Роботодавця про результати перевірок підпорядкованих йому закладу та надавати час для усунення порушень, перш ніж передавати контролюючим органам.

**9.3. Сторони домовились:**

9.3.1. Забезпечити укладання колективного договору у закладі освіти.

9.3.2. Не вносити змін до даного Колективного договору, спрямованих на зменшення соціально-економічних та трудових прав та інтересів працівників без компенсації їх іншими.

9.3.3. Видавати спільні роз’яснення з питань застосування трудового законодавства, в тому числі про оплату праці.

9.3.4. Надавати можливість представникам іншої Сторони брати участь у засіданнях своїх органів при розгляді питань, що стосуються зайнятості, соціально-економічних і трудових правовідносин, оплати і охорони праці, захисту прав та інтересів працівників освіти.

# **ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ РАДИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

**10.1. Роботодавець зобов’язується** :

* + 1. Забезпечувати в закладах освіти права та гарантії діяльностіРади трудового коллективу, її організаційних ланок, передбачені Законом України „ Про трудові колективи , їх права та гарантії діяльності", іншими нормативно-правовими актами, конвенціями Міжнародної Організації Праці.
		2. Не допускати втручання керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Ради. Не перешкоджати здійсненню представникам Ради у здійсненні контролю за дотримання трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.
		3. Забезпечувати вільний вхід Ради до робочих місць, місць зібрання працівників, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.
		4. Забезпечити вільний доступ представників Ради трудового колективу до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів для здійснення ними громадського контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконання колективних договорів і угод.
		5. Надавати Раді трудового колективу інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів освіти, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, підготовлену чи отриману статистичну інформацію, звітність.
		6. Надавати Раді трудового колективу, що стосуються прав та обов’язків працівників освіти.
		7. Надавати представникам Ради трудового колективу накази (книги наказів), трудові книжки, графіки роботи, табелі обліку робочого часу, тарифікаційні списки, атестаційні листки, документи з нарахування заробітної плати та інші документи, необхідні для здійснення громадського контролю за дотримання трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.
		8. Надавати можливість Раді трудового колективу розміщувати власну інформацію у приміщеннях закладів освіти, включаючи коридори та вестибюлі.
		9. Сприяти виділенню Раді окремих кімнат для роботи.
		10. Забезпечити надання уповноваженому додаткової оплачуваної відпустки тривалістю три робочі дні в канікулярний період.
		11. Для уповноваженого, який працює вчителями, передбачати у розкладі день, вільний від занять.
		12. Зміну умов трудового договору, в тому числі зменшення педагогічного навантаження, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами Ради трудового колективу, здійснювати лише після попередньої згоди цих органів.

.

**10.2. Рада трудового колективу зобов’язується:**

10.2.1. Інформувати Роботодавця про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілки в закладах освіти.

**11.Забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків**.

Відповідно до ст..17 Закону України «Про забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків», жінкам і чоловікам забезпечуються рівні можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікаційної перепідготовці.

 **11.1.Роботодавець зобов’язаний:**

 11.1.1. Створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

 11.1.2. Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність з сімейними обов’язками.

 11.1.3. Здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації і при однакових умовах праці.

 11.1.4. Вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров’я умов праці.

 11.1.5. Вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

 **11.2 Роботодавцям забороняється:**

11.2.1. В оголошеннях (рекламах) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі.

 11.2.2. Висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей.

 11.2.3. Вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомостей про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

**11.3. Рада трудового колективу зобов’язується:**

11.2.1. Здійснювати громадський контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок та чоловіків при працевлаштуванні, просуванні по роботі та підвищенні кваліфікаційної перепідготовки.

## Директор Уповноважений від трудового колективу

## Фастовецької гімназії

##  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Красноголов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.О. Бондаренко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

 **Додаток 1**

**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 (ст. 25 Закону України «Про загальну середню освіту»).

1.2. Освітній процес здійснюється за груповою та індивідуальними формами навчання (ст. 13 Закону України «Про загальну середню освіту»).

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 (ст. 15 Закону України «Про загальну середню освіту»). 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, даного Колективного договору).

2.5. Педагогічне навантаження обсягом менше ставки встановлюється тільки за письмовою згодою вчителя (ст. 32 КЗпП, ст. 25 Закону України «Про загальну середню освіту». 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.

3.2. Педагогічне навантаження розподіляється керівником за погодженням Радою трудового колективу(п. 63 Інструкції). 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 і погоджується з Радою трудового колективу.

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

3.5. До 5 вересня тарифікаційний список передається до відділу освіти, культури, молоді та спорту, де підписується бухгалтером, уповноваженим від трудового коллективу (п. 4 Інструкції, даний Договір).

3.6. Перерозподіл педагогічного навантаження серед навчального року не допускається (ст. 25 Закону України «Про загальну середню освіту»). 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.

3.7. 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).

3.8. 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. . 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).

4.2. 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 (даний Договір).

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, даного Договору).

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 сільській місцевості директори і їх заступники при відсутності вчителів або викладачів з відповідних предметів можуть вести викладацьку роботу в обсязі не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік) з дозволу відповідного органу управління освіти.

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).

4.5. 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.

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Брндаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

 Додаток 2

**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.

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. Винагорода надається на підставі наказу роботодавця, погодженого з Радою трудового колективу .

11. Наказ про надання винагороди повинен бути виданий до Дня працівників освіти.

12. 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.

##  Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

 Додаток 3

 **ПОЛОЖЕННЯ**

**про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю,**

**зразкове виконання покладених обов’язків педагогічним працівникам закладу освіти**

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

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

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

- працюють за сумісництвом;

- мають не зняте дисциплінарне стягнення;

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

4. Умовою надання винагороди є зайняття педагогічної посади на день видання наказу про виплату винагороди.

5. Розмір винагороди кожному працівнику визначається на спільному засіданні керівництва закладу та профкому.

6. При визначенні розміру винагороди враховується:

* якісне та своєчасне виконання обов’язків, визначених законодавством, посадовими інструкціями, іншими документами, виконання доручень керівництва;
* дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, відсутність порушень трудової дисципліни;
* ініціативність;
* впровадження передового педагогічного досвіду, новаторство в роботі;
* розробка власних програм, посібників, публікації, проведення досліджень;
* участь у змаганнях, оглядах, конкурсах різного рівня, зокрема, «Учитель року»;
* досягнення учнів в олімпіадах, змаганнях, конкурсах різного рівня;
* оформлення кабінетів, виготовлення наочності;
* проведення відкритих уроків, занять, позакласних заходів;
* робота з батьками;
* бережне ставлення до майна закладу освіти;
* додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму;
* виконання громадської роботи.

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 працівника протягом відповідного періоду.

9. Розмір винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень на день видання наказу про виплату винагороди.

10. Винагорода надається на підставі наказу керівника закладу, погодженого з профкомом.

11. Наказ про надання винагороди повинен бути виданий до Дня працівників освіти.

12. Працівникам, 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

 Додаток 4

 **ПОЛОЖЕННЯ**

**про надання грошової винагороди за сумлінну працю,**

**зразкове виконання покладених обов’язків працівникам закладу освіти**

1.1. Це положення (далі - Положення) розроблено відповідно до Закону України "Про оплату праці", Кодексу законів про працю України, Постанови Кабінету Міністрів України від ЗО серпня 2002р. №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", наказу Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 року №557 "Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ", Статуту , Колективного договору та іншого законодавства про працю.
1.2. Дія Положення поширюється на штатних працівників та сумісників гімназії.
1.3. Положення визначає умови і встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій працівникам за виконання роботи відповідно до функціональних обов'язків.
1.4. Положення спрямоване на матеріальне заохочення працівників гімназії за сумлінну працю. Преміювання працівників, відповідно до цього Положення, проводиться з метою покращення якості виконання посадових обов'язків, функцій та завдань.
2. ДЖЕРЕЛА ТА УМОВИ ПРЕМІЮВАННЯ
2.1. Преміювання працівників здійснюється за рахунок економії фонду заробітної плати .
2.2. Преміювання працівників за успішне виконання може здійснюватися щомісячно,щоквартально, щорічно, за підсумками роботи в межах економії фонду заробітної плати, з урахуванням особистого внеску в загальний результат виконаної роботи.
2.3. Преміювання працівників гімназії оформлюється наказом по закладу.
2.4. Розмір премії працівників не повинно перевищувати не менше 50% від встановленого тарифного розряду.
3. ПОРЯДОК НАРАХУВАННЯ ТА ВИПЛАТИ ПРЕМІЙ
3.1. Нарахування премії здійснюється на підставі належного оформленого наказу.

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

Додаток 5

**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**  |
| 1 | Кухар, який працює біля плити. | 4 |
| 2. | Машиніст (кочегар), зайнятий видаленням шлаку та золи з топок та бункерів, зольних камер та сушильних печей, з парових та водогрійних котлів, виробничих та піддувал газогенераторів, що працюють на твердому та торфовому паливі:* Ручним способом
* Механічним способом
 | 1 |

##  Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

**Додаток 6**

**ТРИВАЛІСТЬ**

**щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці окремим категоріям працівників, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров’я**

(додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290

у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Перелік посад та професій працівників** | **Тривалість додаткової**  |
| 1. | Працівники, які працюють на електронно-обчислювальних або обчислювальних машинах | 4 |
| 2. | Прибиральники службових приміщень, зайняті прибиранням загальних убиралень та санвузлів | 4 |
| 3. | Помічник вихователя | 7 |

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

Додаток 7

**ТРИВАЛІСТЬ**

**щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Перелік посад та професій працівників** | **Тривалість додаткової відпустки**  |
|  | Директор загальноосвітнього закладу | 3 |
|  | Заступники керівників закладів і установ освіти | 3 |
|  | Водій автотранспортного засобу | 7 |
|  | Діловод | 7 |
|  | Бібліотекар | 7 |
|  | Лаборант | 7 |
|  | Педагог-організатор | 3 |
|  | Помічник вихователя | 7 |

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

 Додаток 8

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК**

**посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватись додаткова відпустка**

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.

Керівники структурних підрозділів установ і організацій (головних управлінь, управлінь, служб, відділів, секторів, інспекцій, груп, частин, станцій, цехів виробництва, дільниць, майстерень, баз, бюро, лабораторій, кабінетів, господарств) та їх заступники, керівники штабів цивільної оборони.

Провідні спеціалісти (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, електронщики, програмісти, архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, юрисконсульти, психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори та інші).

Спеціалісти: (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, механіки, енергетики, електронники, програмісти та інші), архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, економісти-статистики, юрисконсульти, психологи, соціологи, бухгалтери, бухгалтери-ревізори, статисти-дослідники); старші лаборанти; лаборанти, виробники робіт, начальники дільниць, майстри, контрольні майстри дільниць електронно-обчислювальних машин, оператори електронно-обчислю­вальних машин, оператори комп’ютерного набору, інструктори, адміністратори, бібліотекарі, бібліографи, екскурсоводи, ветлікарі, ветфельдшери, вихователі гуртожитків, помічники вихователів, кухарі та інші.

Перекладачі-дактилологи, перекладачі, перекладачі-секретарі сліпих викладачів (вчителів), художники-оформлювачі, читці, лектори.

Техніки всіх спеціальностей.

Завідувачі: канцелярії, центрального складу (складу), гуртожитку, друкарського бюро, камери схову, бюро перепусток, копіювально-розмножувального бюро, фонотеки, фотолабораторії, експедиції, господарства, архіву, приймального пункту в навчально-виробничих майстернях, які надають послуги населенню.

Старші: товарознавці, касири, касири-інкасатори, інспектори, табельники, диспетчери, архіваріуси, діловоди, машиністки.

Шеф-кухарі.

Секретарі, секретарі-стенографістки, стенографістки, секретарі-друкарки, секретарі учбових (учбово-методичних) відділів (частин), інспектори, інспектори учбових (учбово-методичних) відділів, товарознавці, експедитори, касири, інкасатори, агенти з постачання, агенти-експедитори, експедитори, діловоди, архіваріуси, табельники, копіювальники, креслярі, обліковці, рахівники, калькулятори, старші комірники, комірники (за відсутністю завідувачів складами), друкарки, диспетчери, диспетчери факультетів, оператори диспетчерської служби, коменданти, чергові гуртожитків, паспортисти, нормувальники, евакуатори.

Головні редактори, редактори, літературні співробітники, кореспонденти, старші коректори, коректори.

Головні режисери, режисери, помічники режисерів, кінооператори, їх помічники, диригенти, хормейстери, балетмейстери, акомпаніатори, завідувачі костюмерними.

Агрономи, садівники, квітникарі, бджолярі, ентомологи, дендрологи, зоологи, лісники.

Лікарі, середній та молодший медичний персонал установ і закладів освіти.

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |
|  |
|
|  |
|
|
|  |
|
|
|
|
|
|
|  |

 Додаток 8

**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.

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

 Додаток 9

**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 |

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

Додаток 10

**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.

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

Додаток 11

**Перелік питань (документів) соціально-економічного і юридичного характеру, що стосуються прав та інтересів працівників, які роботодавець вирішує з профспілковими органами**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Питання і документи***  | ***підстава*** |
| 1 | Погодження на встановлення випробувального терміну строком від трьох до шести місяців | ст. 27 КЗпП |
| 2 | Погодження посадових і робочих інструкцій  | п. 5.3.24 Галузевої угоди, даний Колективний договір |
| 3 | Правила внутрішнього трудового розпорядку | ст. 142 КЗпП |
| 4 | Погодження графіку роботи установи, графіків змінності, режиму роботи, розкладу уроків, графіку чергування.  | ст.ст. 52, 67, 69, 247 КЗпП, п. 24 Типових правил внутрішнього розпорядку …  |
| 5 | Погодження зміни норм праці, дозвіл на проведення надурочних робіт, згода на запровадження підсумованого обліку робочого часу | ст. 61, 64, 86, 247 КЗпП, ст. 38 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 6 | Погодження графіка відпусток, погодження перенесення працівнику щорічної відпустки. Дозвіл на залучення працівників до роботи у вихідні дні. Погодження переліку робіт, на яких через працівникові надається можливість приймати їжу протягом робочого часу | ст. 10, 11 Закону «Про відпустки», ст. 66, 71, 79, 80, ст. 247 КЗпП, ст. 38 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 7 | Погодження кошторису і штатного розпису | п. 5.3.18 Галузевої угоди, даний Колективний договір |
| 8 | Погодження переліку працівників і розміру підвищення посадового окладу із числа адміністративно-господарського, обслуговуючого та навчально-допоміжного (крім помічників вихователя) закладів освіти, які за характером роботи безпосередньо спілкуються з учнями, вихованцями спеціальних (з особливим режимом) закладів, а також класів (груп) спеціального призначення, організованих в закладах загального типу | п. 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти |
| 9 | Погодження розподілу педагогічного навантаження. Погодження доплат за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення, а також за виконання поряд з основною роботою обов’язків тимчасово відсутніх працівників, конкретного розміру доплат за керівництво предметними, цикловими та методичними комісіями, за завідування навчальними кабінетами, майстернями, бібліотекою, положення про преміювання, тарифікаційних списків  | п. 4, 40, 41, 42, 44, 52, 53, 58, 63, додатки 1, 2, 3 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти |
| 10 | Погодження положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків | Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків |
| 11 | Участь у розробці заходів щодо охорони праці  | ст. 161 КЗпП України |
| 12 | Згода на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівниками, що є членами профспілки | ст. 43, ст. 247 КЗпП України, ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 13 | Згода на зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів  | ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 14 | Згода вищого органу профспілки на звільнення членів виборного профспілкового органу установи та її підрозділів, профорганізаторів  | ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 15 | Погодження положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків |  |

## Директор Уповноважений від трудового колективу

Фастовецької гімназії

 ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** Н.В. Красноголов ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***С. О. Бондаренко «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. . «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.

****

**У К Р А Ї Н А**

**Ф А С Т О В Е Ц Ь К А Г І М Н А З І Я**

**Б А Х М А Ц Ь К О Ї М І С Ь К О Ї Р А Д И**

  **E-mail** **fastnvk@ukr.net** **Код ЄДРПОУ 333925***70*

Директор Фастовецької гімназії Уповноважений від трудового колективу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Красноголов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.О. Бондаренко

*« 23» серпня 2023року « 23» серпня 2023року*

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**між дирекцією та трудовим колективом**

**Фастовецької гімназії Бахмацької міської ради**

**на 2023- 2026 р.р**

*Схвалено на зборах трудового*

 *колективу « 23» серпня 2023року*

 *Протокол № 01*