

**Колективний договір  
між відділом освіти Деснянської селищної ради та Первинною  
профспілковою організацією Деснянської громади Профспілки  
працівників освіти і науки України на 2023-2026 роки**

Колективний договір схвалено на конференції  
Первинної профспілкової організації Деснянської  
громади Профспілки працівників освіти і науки України  
24 лютого 2023 року, протокол № 4

## КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між відділом освіти Деснянської селищної ради та Первинною профспілковою організацією Деснянської громади Профспілки працівників освіти і науки України на 2023–2026 роки

### 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Даний колективний договір укладений на 2023-2026 роки (далі – Договір) між відділом освіти Деснянської селищної ради (далі – Роботодавець) та Первинною профспілковою організацією Деснянської громади Профспілки працівників освіти і науки України (далі – Первинна профспілкова організація громади) – повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони) відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки, обласної Угоди між обласним управлінням освіти і науки Чернігівської обласної адміністрації і Чернігівською обласною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2012-2025 роки, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. Відділ освіти Деснянської селищної ради є органом управління освітою. Відділ освіти Деснянської селищної ради є структурним підрозділом Деснянської селищної ради.

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

1.4. Гарантії, пільги, компенсації, передбачені Договором, є мінімальними. Гарантії, пільги, компенсації, які передбачені колективними договорами в закладах освіти, не можуть бути нижчими від рівня, встановленого законодавством, Галузевою, обласною Угодами та даним Договором. Прийняті Сторонами або підпорядкованими ним організаціями документи (накази, розпорядження, рішення, постанови тощо), які суперечить Галузевій, обласній Угодам або даному Договору, є недійсними.

1.5. Положення Договору є нормами прямої дії та є обов'язкові для включення до колективних договорів закладів освіти громади. Фінансові зобов'язання відділу освіти розповсюджуються на сам відділ освіти і підпорядковані йому фінансово заклади освіти.

1.6. Положення Договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладів освіти Деснянської селищної ради (далі заклади освіти), які одночасно перебувають у сфері дії обох Сторін Договору.

1.7. У сфері дії Роботодавця перебувають працівники:

- Відділу освіти Деснянської селищної ради;
- закладів освіти, які підпорядковані відділу освіти Деснянської селищної ради.

1.8. У сфері дії Первинної профспілкової організації громади перебувають члени Профспілки працівників освіти і науки України, які працюють у Роботодавця та підпорядкованих йому закладах освіти.

1.9. Даний Договір набирає чинності 24 жовтня 2023 року. Після закінчення строку дії даний Договір продовжує діяти до моменту набрання чинності новим Договором.

1.10. Договір підписаний у трьох примірниках: для кожної із Сторін та органу реєстрації.

1.11. Первинна профспілкова організація громади подає Договір на повідомну реєстрацію. У триденний строк після реєстрації Первинна профспілкова організація громади надає Роботодавцю копію повідомлення про реєстрацію.

1.12. Роботодавець у двотижневий термін з дня отримання повідомлення про реєстрацію забезпечує копіями Договору заклади освіти громади. Первинна профспілкова організація громади у двотижневий термін з дня отримання повідомлення забезпечує копіями Договору профспілкові організації закладів освіти.

1.13. Зміни до Договору вносяться у тому ж порядку, що і його укладення. Веде переговори і готує проект змін до Договору той самий склад комісії, який готував проект Договору, якщо Сторони не запропонують інше.

1.14. Щорічно Сторони звітують про виконання Договору на засіданні виборного органу Первинної профспілкової організації громади із запрошенням керівника Роботодавця, голів організаційних ланок Первинної профспілкової організації громади. Звіт кожної із Сторін готується у письмовій формі та має відповідати структурі даного Договору.

1.15. Уразі внесення змін до законодавства, що погіршують права та гарантії працівників та профспілок, положення Договору, що регулюють відповідні правовідносини не втрачають чинності і продовжують діяти як додаткові порівняно із законодавством гарантії.

1.16. Реорганізація чи зміна назв Сторін не впливає на чинність даного Договору та термін її дії.

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

1.18. До складу робочої комісії для ведення переговорів і підготовки проекту нового Договору Сторони делегують по 3 представники, якщо не домовляться про іншу кількість.

1.19. Затвердити перелік закладів освіти громади, на які поширюється даний колективний договір (**додаток 1**). Керівники закладів освіти, які не вписані до зазначеного додатку, не мають права брати на себе зобов'язання у сфері додаткової оплати праці та додаткових відпусток.

## 2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ

2. **Роботодавець зобов'язується та вимагає від керівників закладів освіти:**

2.1. Створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.

2.2. В межах повноважень вживати заходів для реалізації положень, передбачених статтями 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, осіб, які навчаються, недопущення їх зупинення та скасування, зокрема під час формування та прийняття бюджетів на відповідні роки

2.3.Періодично заслуховувати питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти.

2.4.Організувати систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.

2.5.Забезпечити стабільне функціонування підвідомчих закладів освіти, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення.

2.6. Сприяти збереженню мережі закладів освіти, особливо у сільській місцевості та обсягів їх фінансування. Поліпшувати фінансування закладів позашкільної і дошкільної освіти за рахунок коштів відповідних бюджетів.

2.7.Застосовувати заходи впливу на удосконалення норм законодавства про неприпустимість закриття закладів загальної середньої освіти, дошкільної, позашкільної освіти, а також їх структурних підрозділів посеред навчального року, здійснення реорганізації, ліквідації закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості лише після громадського обговорення проекту відповідного рішення засновника (Закон України «Про повну загальну середню освіту» п.2 ст.32).

2.8.Вживати заходів для фінансування закладів загальної середньої освіти, класи в яких сформовано з дотриманням норм ст.12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», зокрема з наповнюваністю не менше 5 учнів, за рахунок освітньої субвенції.

2.9.Регулярно надавати Первинній профспілковій організації громади інформацію щодо залишків освітньої субвенції.

**Сторони Договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток закладів і установ освіти, необхідність покращення становища працівників, домовились:**

2.10. Першочергово витратити залишки освітньої субвенції для виплати надбавок за престижність педагогічної праці в максимальних розмірах, встановлення надбавок за високі досягнення праці, за виконання особливо

важливої роботи, премій, винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов'язків, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем

( Додаток № 2, № 3, №4, №5).

2.11.Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти.

2.12.Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

2.13.Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників освіти.

2.14.Вживати заходи по виконанню п. 3.2.5 Галузевої Угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки, щодо недопущення прийнятих законодавчих актів, рішень засновника, які загрожують звуженню прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

- закриття закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості;
- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти, груп у закладах дошкільної і позашкільної освіти, передбачених положеннями ст.12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», ст. 14 Закону України «Про дошкільну освіту» та ст. 18 Закону України «Про позашкільну освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;
- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту» та ст. 22 Закону України «Про позашкільну освіту»;
- зменшення кількості годин в навчальних планах закладів загальної середньої освіти;
- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;
- скорочення чисельності педагогічних працівників;
- зміни умов нормування праці педагогічних працівників, зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників.

2.15.Сприятти вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації та компенсації втрати частини доходів, у зв'язку з порушенням термінів здійснення відповідних виплат.

2.16.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)”.

2.17.Сприятти належному фінансовому забезпеченні закладів освіти.

- 2.18. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.
- 2.19. Утримуватися від організації страйків з питань, включених до Договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

### 3. ЗАЙНЯТІСТЬ

**Роботодавець зобов'язується та вимагає від керівників закладів освіти:**

- 3.1. Погоджувати з Первинною профспілковою організацією громади питання оптимізації мережі закладів освіти.
- 3.2. Не допускати закриття, зупинення діяльності закладів освіти, в яких є діти, без попередньої згоди Первинної профспілкової організації громади.
- 3.3. З огляду на запровадження обов'язкової дошкільної освіти дітей старшого дошкільного віку (ст. 3 Закону України «Про дошкільну освіту») забезпечувати існування у кожному селі, де є діти, закладів дошкільної освіти та щонайменше початкової школи.
- 3.4. Погоджувати з Первинною профспілковою організацією громади проекти рішень про ліквідацію, реорганізацію закладів освіти.
- 3.5. 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 Первинну профспілкову організацію громади 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»).
- 3.6. 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 Первинною профспілковою організацією громади Профспілки працівників освіти і науки України 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»).
- 3.7. При створенні нових закладів освіти в першу чергу приймати працівників інших закладів, вивільнення яких має відбутись найближчим часом, та працівників, які були вивільнені у зв'язку з ліквідацією закладів освіти, скороченням чисельності чи штату працівників.
- 3.8. 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.

3.9. Попереджувати працівників про наступне вивільнення у зв'язку зі скороченням штату лише після внесення змін до штатних розписів.

3.10. 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.

3.11. 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.

3.12. Звільнення працівників за п. 1 ст. 40 та п. 6 ст. 36 КЗпП України здійснювати лише після ліквідації суміщення.

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. Сприяти наданню працівникам з дня попередження їх про наступне вивільнення вільний час в межах робочого часу для пошуку нової роботи.

3.17. 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.

3.18. 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.

3.19. Вести окремий облік працівників, які звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП України і мають переважне право на працевлаштування у разі повторного прийняття на роботу.

3.20.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.

3.21.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.

3.22.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.

3.23.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.

3.24.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 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.

3.25.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.

3.26.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.

3.27.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.

3.28.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).



3.29. 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.

3.30. Запровадити у кожному навчальному закладі, де організоване харчування дітей, посади кухарів.

3.31. Кухарям, які не мають кваліфікаційних розрядів, встановлювати посадові оклади (ставки заробітної плати) на рівні третього тарифного розряду.

3.32. На виконання ст. 38 Закону України «Про автомобільний транспорт» при організації підвозу дітей до навчальних закладів запровадити штатні посади вихователів для супроводу дітей.

3.33. У закладах, які мають автономне опалення запровадити посади:

- при котлах на газоподібному паливі – операторів котелень;
- при котлах на твердому або рідкому паливі – кочегарів;
- при пічному опаленні – опалювачів.

3.34. Застосовувати при оптимізації закладів освіти громади звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах громади.

**Первинна профспілкова організація громади зобов'язується та вимагає від профспілкових організацій закладів освіти:**

3.35. Брати активну участь у розробленні шляхів оптимізації мережі закладів освіти, вважаючи пріоритетом максимальну реалізацію права працівників на працю.

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

3.37. 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.

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

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

3.40. У разі виникнення вакансій відшукувати працівників, які були звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП України протягом останніх двох років.

**Сторони домовилися:**

3.41. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтування необхідності скорочення більше як 3 % чисельності працівників.

3.42. Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним

навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.

#### 4. РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Роботодавець зобов'язується та вимагає від керівників закладів освіти:**

4.1. Не застосовувати переведення працюючих на контрактну форму трудового договору.

4.2. Не переводити працівників на строкові трудові договори з причин досягнення пенсійного віку.

4.3. Не укладати строкових трудових договорів з мотивів випробування працівників.

4.4. Призначення керівників навчальних закладів здійснювати з урахуванням думки профспілкового комітету.

4.5. Забезпечити призначення керівників закладів загальної середньої освіти громади за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки – для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти, вперше) на підставі рішення конкурсної комісії, до складу якої входять, зокрема, представники засновника, Первинної профспілкової організації громади відповідно до Положення про конкурс на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти, затвердженого засновником або уповноваженим ним органом (посадовою особою).

4.6. Представники до складу конкурсної комісії на посаду керівників закладу освіти від трудового колективу делегуються Первинною профспілковою організацією громади.

4.7. Надавати право бажаючим при можливості працювати на умовах неповного робочого часу із збереженням всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством, колективними договорами та угодами.

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

4.9. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

4.10. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових чи зміну чинних умов або оплати праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження.

4.11. У разі звільнення члена Профспілки працівників освіти і науки України без попередньої згоди профкому (профорганізатора), коли запитування такої згоди передбачено законодавством, поновлювати працівника на роботі.

4.12. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з керівниками закладів освіти (або відокремлених підрозділів - філій), їх заступниками, головними бухгалтерами, їх заступниками, які є членами Профспілки працівників освіти і науки України, здійснювати за згодою виборного органу Первинної профспілкової організації громади.

4.13. Затверджувати посадові інструкції працівників, їх керівників за погодженням з профкомом (профорганізатором) закладів освіти громади.

4.14. У разі запровадження чергування, залучення до роботи у вихідні дні завчасно узгоджувати з профкомом закладу освіти графіки, порядок і розміри компенсації.

4.15. Дотримуватись визначеного законодавством та даним колективним договором порядку розподілу педагогічного навантаження (додаток № 6).

4.16. При розподілі навчального навантаження максимально дотримуватись наступності викладання, виховання у класах, групах та обсягу педагогічного навантаження.

4.17. Враховуючи право педагогічних працівників, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною, вийти на роботу до закінчення відпустки, враховувати таких працівників у наказах про розподіл педагогічного навантаження. На період їх відпустки години навчального навантаження передавати іншим працівникам тимчасово.

4.18. Попередній розподіл педагогічного навантаження (квітень-травень) оформляти наказом, з яким ознайомлювати педагогічних працівників під розписку.

4.19. Тарифікаційні списки, крім профкомів (профорганізаторів) закладів освіти, погоджувати також з головою Первинної профспілкової організації громади.

4.20. 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.

4.21. Залучати педагогічних працівників до роботи в пришкільних оздоровчих таборах за місцем роботи не більше кількості годин, встановленої при тарифікації.

4.22. Залучати педагогічних працівників до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, лише за їх згодою.

4.23. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти Правил внутрішнього трудового розпорядку.

4.24. Забезпечити виконання в закладах освіти громади норм законодавства про:

- виплату надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі погодинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам закладів освіти громади згідно положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010р. №926);
- встановлення часу для передачі зміни вихователями;
- виплату педагогічним працівникам надбавок за вислугу років;
- виплату педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки;
- надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі посадового окладу за сумлінну працю, зразкове виконання покладених службових обов'язків.

4.25. Вживати за потреби, додаткових заходів для забезпечення освітніх закладів педагогічними кадрами.

**Первинна профспілкова організація громади зобов'язується та вимагає від профспілкових організацій закладів освіти:**

4.26. При можливості до навчання профспілкового активу з питань трудового законодавства залучати керівників закладів освіти.

4.27. Організувати громадський контроль за додержанням законодавства про працю в закладах освіти громади.

4.28. Забезпечувати співпрацю з Роботодавцем і органами самоврядування громади з метою попереджень порушень норм законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів освіти громади та звільнення їх працівників.

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

4.30. Виходити до вищестоящих профспілкових органів, органів самоврядування з пропозиціями щодо врегулювання питань трудових відносин.

**Сторони домовились, що:**

4.31. 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 трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

4.32. Видами організаційно-педагогічної роботи, згаданій в п. 76, п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти та в даному Договорі, можуть бути:

- участь у роботі органів закладу загальної середньої освіти та методичних

об'єднаннях;

- виготовлення наглядного 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;
- участь у роботі профспілкової організації закладу освіти та громади.

4.33.Залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, устанавленого при тарифікації до початку канікул.

4.34.Керівникам закладів освіти разом з профспілковою організацією надається право вирішувати такі питання в галузі організації та оплати праці:

- затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічним працівникам;
- затверджувати структуру й штати, встановлювати посадові оклади й ставки заробітної плати згідно з розрядами Єдиної тарифної сітки;
- встановлювати надбавки за високі творчі й виробничі досягнення залежно від особистого внеску кожного працівника в межах фонду заробітної плати;
- встановлювати працівникам доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт (вихователям і помічникам вихователів закладів дошкільної освіти за перевищення планової наповнюваності груп), а також за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників без обмеження розмірів цих доплат та переліків суміщення професій (посад) за рахунок і в межах фонду заробітної плати.

4.35.Оплату праці педагогічним працівникам закладів освіти громади, які на період карантину, переведені на роботу в гнучкому та/ або дистанційному режимі, здійснювати на загальних підставах з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації.

4.36.Оплата праці іншим працівникам закладів освіти громади, які на період карантину будуть переведені на роботу в гнучкому режимі, здійснювати виплату заробітної плати на загальних підставах з розрахунку заробітної плати.

4.37.Надавати матеріальну допомогу працівникам закладів освіти громади у

випадках їх захворювання на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворювання їхніх членів сімей чи близьких родичів, або втрати через хворобу членів сім'ї.

## 5. РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

**Роботодавець зобов'язується та вимагає від керівників закладів освіти:**

5.1. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти Правил внутрішнього трудового розпорядку. Тривалість робочого часу працівників не може перевищувати встановлену законодавством України норму 40 годин на тиждень.

5.2. Забезпечити дотримання на місцях встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі.

5.3. 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.

5.4. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

5.5. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.6. Залучати працівників до роботи у вихідні дні (олімпіади, змагання, чергування та інше) тільки з дозволу профкому (статті 71, 72 КЗпП України) за письмовим наказом роботодавця 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.

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

5.8. Орієнтувати керівників закладів освіти максимально уникати поділу робочого дня на частини при складанні розкладу занять, не допускати перерв між заняттями (так званих «вікон»).

5.9. Запровадити для вчителів, викладачів, керівників гуртків, які працюють з неповним тижневим навантаженням, у розкладі занять день, вільний від навчальних годин.

5.10. Забезпечити складання оптимальних графіків роботи для голів профкомів (профорганізаторів) профспілкових організацій закладів освіти громади.

9, ів 5.11. Забезпечити відображення у табелях обліку робочого часу кількості відпрацьованих нічних годин за кожен добу, крім вчителів, керівників гуртків, щодо яких у табелях обліку робочого часу відображати дні фактичного виходу на роботу.

5.12. 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.

ил не на 5.13. Надавати щорічні додаткові відпустки згідно зі ст. 7 Закону України «Про відпустки» працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (додаток № 7).

ом та 5.14. Надавати щорічні додаткові відпустки згідно зі ст. 8 Закону України «Про відпустки» працівникам, 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 8).

сті 5.15. Надавати щорічні додаткові відпустки згідно зі ст. 8 Закону України «Про відпустки» працівникам з ненормованим робочим днем (додаток № 9).

ної 5.16. Надавати щорічні відпустки (або їх частину) керівникам та педагогічним працівникам протягом навчального року у випадках:

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

в. дні атті ією пірі. цин, має - отримання працівником від профспілкової організації путівки в пансіонат «Пролісок» (м. Трускавець), в інші заклади оздоровлення і відпочинку;

- 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);

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

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

ть з від - 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»).

омів 5.17. 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.

5.18.Надавати відпустку подружжю або іншим близьким родичам за їх заявою одночасно.

5.19.Надавати додаткові соціальні відпустки жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років, які розірвали шлюб та виховують неповнолітню дитину (дітей), 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, жінкам, які мають дитину-інваліда, які усиновили дитину, особам- піклувальникам, прийомним батькам за рахунок економії фонду заробітної плати та спеціальних коштів.

5.20.Надавати додатково оплачувану відпустку на день першого дзвоника працівникам, які є членами Профспілки працівників освіти і науки України:

- діти яких ідуть до першого класу закладу загальної середньої освіти та стали студентами вищого навчального закладу, народження дитини, особистого шлюбу або шлюбу дітей, смерті близьких родичів, ветеранам, донорам, випас худоби та ін. за рахунок економії коштів;
- діти яких є випускниками 9, 11 класів закладу загальної середньої освіти.

5.21.В обов'язковому порядку надавати відпустки без збереження заробітної 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.

5.22.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.

5.23.Педагогічним працівникам, прийнятим на навчальний рік чи до кінця навчальних занять, перед звільненням за їх заявами надавати відпустку з виплатою допомоги на оздоровлення.

5.24.У разі поділу педагогічним працівником відпустки на частини виплачувати допомогу на оздоровлення при наданні будь-якої частини такої відпустки на вибір працівника, незалежно від її тривалості.

#### **Сторони домовились:**

5.25.Ініціювати внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 №346 «Про затвердження порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти ...» з метою встановлення терміну



щорічної основної відпустки тривалістю 56 календарних днів для всіх категорій педагогічних працівників закладів дошкільної, позашкільної освіти.

5.26.Орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова відпустка (**додаток № 10**), передбачений даним Договором, не є вичерпним. Колективні договори закладів освіти можуть містити інші посади, які відсутні в цьому переліку, виходячи з реальної зайнятості працівника на умовах ненормованого робочого дня.

5.27.Встановлювати та надавати працівникам інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чий діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам профспілкових організацій, які виконують на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

## **6. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ**

**Роботодавець зобов'язується та вимагає від керівників закладів освіти:**

6.1.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.

6.2.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 не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

6.3.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.

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

6.5.У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або не робочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

6.6.Розміри посадових окладів (ставками заробітної плати) за посадами, які допускають декілька тарифних розрядів, встановлювати за погодженням з профспілковою організацією закладу освіти.

6.7. 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).

6.8. 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.

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

6.10. Забезпечити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі працівникам закладів дошкільної освіти за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей із закладу дошкільної освіти і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

6.11. Заступникам директорів закладів загальної середньої освіти, які працюють на неповну ставку і займають посади вчителів, у разі виробничої необхідності надавати можливість, як вчителям здійснювати завідування кабінетами .

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

6.13. 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.

6.14. 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.

6.15. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року № 373 « Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної ( професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів освіти незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі, з оплатою за тарифікацією.

6.16. Встановити доплати певним категоріям працівникам:

- 10% сестрам медичним, які використовують у своїй роботі дезінфікуючі засоби;

- водіям шкільних автобусів за роботу з ненормованим робочим днем.

6.17. Здійснювати доплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) працівникам за переліками, визначеними профспілковою організацією закладу освіти громади відповідно до п.6.3.7 Галузевої та п.6.1.13 обласної Угод.

Іншим працівникам, які не зазначені в рішеннях профспілкових організацій, доплата за роботу в нічний час здійснюється в розмірі 35 % посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до п.94 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

6.18. Відповідно до п. 33 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти за результатами атестації робочих місць 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.

6.19. 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.

6.20. Забезпечити введення посади в закладах освіти громади асистента вчителя для роботи з учнями з особливими освітніми потребами з розрахунку 1 ставка на клас (наказ МОН від 01.02.2018р. № 90).

6.21. Забезпечити встановлення доплати вчителям за керівництво філією опорного закладу загальної середньої освіти з чисельністю учнів менше 20 осіб в розмірі 25% ставки заробітної плати, як це передбачено для початкових шкіл ( п. 6.3.28 Галузева Угода).

6.22. Забезпечити встановлення надбавки працівникам бібліотек закладів освіти громади відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.09.2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі.

6.27. Забезпечити додатковими виплатами педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів за години роботи із особами з особливими освітніми потребами, які здобувають освіту за індивідуальною формою навчання (педагогічний патронаж) посадові оклади (ставки заробітної плати) підвищення на 20% (відповідно до п.28 Інструкції).

6.28. Забезпечити педагогічним працівникам, які успішно пройшли сертифікацію, щомісячну доплату в розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) пропорційно до обсягу педагогічного навантаження, що виконується працівником на цій посаді протягом строку дії сертифікату. Встановлення доплати зберігається працівникові у разі переходу його до іншого навчального закладу (Постанова КМУ від 19.02.2020 р. № 113 «Про встановлення доплати педагогічним працівникам, які успішно пройшли сертифікацію»).

6.29. Відповідно до п. 75 Інструкції у початкових школах і гімназіях, їх філіях, в яких немає необхідної кількості навчальних годин з фізичної культури в 2-9 класах для встановлення повної ставки заробітної плати, вводити посаду вчителя фізичної культури з покладенням на нього обов'язків по організації позакласної роботи з фізичного виховання

6.30. Відповідно до п.1 постанови Кабінету Міністрів України від 03.02.2021 року №67 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти» встановити з 1 січня 2021 року та до відміни карантину доплату у розмірі 20% посадового окладу за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я медичним працівникам закладів освіти.

6.31. Забезпечувати оплату праці працівників закладів освіти за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією.

6.32. Керівникам гуртків, секцій, студій та інших форм гурткової роботи за керівництво зразковими колективами і народними учнівськими колективами, розроблення, апробація та впровадження авторських програм, неодноразову підготовку учасників і переможців конкурсу, олімпіад, турнірів, змагань, науково-експериментальну роботу з учнями ставки заробітної плати підвищуються на 10%.

6.33. З метою дотримання вимог статті 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту», Положення про навчальні кабінети закладів освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів закладів загальної середньої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14.12.2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладів загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами;

• здійснювати доплату в розмірі 10-15% посадового окладу (ставки зарплати) за обслуговування техніки в кабінетах інформатики та інформаційно-комунікаційних технологій.

6.34.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 освітніх закладах громади погоджувати з Первинною профспілковою організацією громади та відповідні накази керівників закладів освіти з профспілковою організацією закладу освіти. Сприяти виплаті винагороди в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах.

6.35.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.

6.36.Забезпечити підвищення кваліфікації вчителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.

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

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

6.39.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, карантин тощо), здійснювати із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

6.40.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.

6.41.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.

6.42. Розмір заробітної плати за I половину місяця виплачувати в сумі 50 % з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу працівника), але не менше оплати за фактично відпрацьований час.

6.43. Погіршення умов оплати праці, в тому числі зменшення розміру надбавок за престижність педагогічної праці, інших доплат та надбавок здійснювати лише після попередження працівників за два місяці та погодження з Первинною профспівковою організацією .

**Первинна профспівкова організація зобов'язується та вимагає від профспівкових організацій закладів:**

6.44. 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.

6.45. 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.

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

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

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

6.49. Інформувати відділ освіти, культури, туризму, молоді та спорту Остерської міської ради про випадки порушення законодавства в освітніх закладах та вживати необхідні заходи.

6.50. 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.

6.51. 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 закладах освіти громади.

**Сторони домовились:**

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

6.53. 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. Розмір заробітної плати за I половину місяця визначається колективними договорами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

6.54. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

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

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

6.58. Затвердити Положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов'язків керівникам закладів освіти (додаток № 2).

6.59. Затвердити Примірне положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов'язків педагогічним працівникам закладів освіти (додаток № 3).

6.60. Затвердити Положення про преміювання всіх працівників закладів освіти (додаток № 4).

6.61. Затвердити Положення про порядок надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань педагогічним працівникам та решті працівників закладу освіти (додаток № 5).

## **7. ОХОРОНА ПРАЦІ, БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ЗДОРОВ'Я**

**Роботодавець зобов'язується та вимагає від керівників закладів освіти:**

7.1. Забезпечити виконання керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 року № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

7.2. Щорічно заслуховувати на засіданні колегії відділу освіти, культури та спорту за участю представників Профспілки питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

7.3. 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 відділу освіти, культури та спорту.

7.4. Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.

7.5. 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. Вживати заходів до введення у відділ освіти, культури та спорту штатної одиниці спеціаліста з охорони праці.

7.6. Забезпечувати виділення коштів на проведення профілактичних заходів на охорону праці в кошторисах закладів освіти громади розмірі не менше 0,2 % від фонду оплати праці відповідно до положень ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.7. Забезпечити фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за результатами заходи щодо покращення умов праці.

7.8. Надавати додаткові відпустки та здійснювати доплати за роботу із шкідливими і важкими умовами праці в розмірах, визначених за результатами атестації робочих місць.

7.9. 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), а також мийними та дезінфікуючими засобами, зокрема відповідно до постанов Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 06.09.2021р. №10 та «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах дошкільної освіти на період карантину у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 25.08.2021 №8, інших постанов.

7.11. 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 № 12).

7.12. Надавати громадським інспекторам з охорони праці можливість здійснювати свої повноваження у робочий час.



7.13. 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».

7.14. 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.

7.15. 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.

7.16. 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.

7.17. Про нещасні випадки, що сталися з працівниками негайно повідомляти первинну профспілкову організацію. Проводити розслідування та реєстрацію нещасних випадків різного характеру відповідно з чинним законодавством.

7.18. На прохання первинної профспілкової організації громади надавати копії всіх матеріалів, що стосуються нещасних випадків як виробничого, так і невиробничого характеру.

7.19. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладів освіти громади відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

**Первинна профспілкова організація зобов'язується та вимагає від профспілкових організацій закладів:**

7.20. 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.

7.21. Організувати навчання представників Профспілки з питань охорони праці, профспілкового активу щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками закладів освіти вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

7.22. Забезпечувати участь представників профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок у роботі комісій з розслідування

причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.

**Сторони домовилися :**

7.23.Щорічно брати участь у Всеукраїнському огляді-конкурсі стану умов і охорони праці та безпеки життєдіяльності в установах, закладах, організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти, науки, молоді та спорту України та президії ЦК профспілки працівників освіти і науки України Протокол № 1/6-22 від 23.01.2013, Протокол № П-18-3 від 10.12.2012.

7.24.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 13)**.

7.25.Нещасні випадки з незвільненими головами профспілкових організацій, членами виборних профспілкових органів, громадськими інспекторами з охорони праці під час виконання громадських обов'язків кваліфікувати як такі, що стались під час виконання трудових обов'язків.

7.26.Вживати заходи для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників освіти, членів Профспілки.

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

7.28.Передбачати в кошторисах закладів освіти громади необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

## **8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

**Роботодавець зобов'язується та вимагає від керівників закладів освіти:**

8.1.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.

8.2.Сприяти Первинній профспілковій організації громади Профспілки 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.

8.3.Забезпечити виконання ч.2 ст. 56 та ч. 2 ст.66 Закону України «Про освіту» в частині підвезення педагогічних працівників сільської місцевості до місця роботи і назад відповідно до Положення **(Додаток № 14)**.

8.4.Ініціювати розгляд питання про безплатне підвезення педагогічних працівників сільської місцевості до місця роботи і назад на сесії Деснянської селищної ради.

8.5.Вжити заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та кредитування спорудження ними житла, зокрема, через бюджетні програми громади. Запровадити ведення квартирного обліку працівників, які потребують поліпшення житлових умов.

8.6.Відповідно до ст. 250 КЗпП України, ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» відраховувати Первинній профспілковій організації кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі не менше 0,3 % фонду оплати праці на вказаний нею рахунок. Кошти передбачати за кодом економічної класифікації 2800 відповідно до наказу Державного казначейства України, Міністерства фінансів України 12.03.2012 № 333.

8.7.Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п.8 ст.61 Закону України «Про освіту» ( **додаток № 5**).

**Первинна профспілкова організація зобов'язується та вимагає від профспілкових організацій закладів:**

8.8.Вжити заходів для активізації діяльності з метою безумовного забезпечення соціальних пільг, гарантій та компенсацій, передбачених Договором.

8.9.Вести моніторинг педагогічних працівників сільської місцевості та смт. Десна, які потребують підвезення та які забезпечені підвозом.

8.10.Забезпечувати оздоровлення та відпочинок членів Профспілки та їх дітей.

8.11.Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в профспілкових організація закладів освіти громади щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників освіти, соціального страхування, надавати членам профспілки безкоштовну правову допомогу.

**Сторони домовилися:**

8.12.Надавати працівникам закладів та установ освіти, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сім'ї або близьких родичів матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробітної плати.

## 9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

**Роботодавець зобов'язується та вимагає від керівників закладів освіти:**

9.1.Погоджувати з виборними профспілковими органами 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 № 15).

9.2. На запрошення виборного профспілкового органу брати участь у його засіданнях, на яких розглядатимуться питання громадського контролю за дотримання трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.

9.3. Запрошувати голову Первинної профспілкової організації громади Профспілки працівників освіти і науки України на наради, семінари, які стосуються трудових і соціально-економічних прав працівників та предмету регулювання даного колективного договору.

9.4. Погоджувати з Первинною профспілковою організацією кандидатури на нагородження щорічними обласними Преміями імені Софії Русової. Сприяти запровадженню премії громади для педагогічних працівників.

9.5. Погоджувати з Первинною профспілковою організацією громади кандидатури на нагородження грамотами та іншими заохоченнями Відділу освіти, а також кандидатури для нагородження іншими установами, подання, на які готується роботодавцем.

9.6. Інформувати голову Первинної профспілкової організації громади про виявлені Державною аудиторською службою, органами Пенсійного фонду випадки переоплати зарплати, допомоги з тимчасової непрацездатності. Ознайомлювати з актами перевірок, у яких зафіксовані переоплати на користь працівників, перед їх підписанням.

9.7. Включати голову Первинної профспілкової організації (за рішенням виборного органу іншого представника) до складу консультативних, дорадчих органів.

9.8. Включати голову Первинної профспілкової організації (за рішенням виборного органу іншого представника) за їх згодою до складу комісій з атестації закладів освіти, комісій з ліквідації та реорганізації закладів освіти.

9.9. На запрошення виборного профспілкового органу брати участь у його засіданнях, на яких розглядатимуться питання громадського контролю за дотримання трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.

9.10. Запрошувати представників обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України на наради, семінари, які стосуються трудових і соціально-економічних прав працівників та предмету регулювання даного Договору.

9.11. Проводити навчання за участю працівників обласної організації Профспілки для працівників, відповідальних за кадрову роботу, атестація педагогічних працівників, головних бухгалтерів з питань трудового законодавства.

9.12.Сприяти матеріальному забезпеченню діяльності комісій по трудових спорах, в тому числі щодо замовлення та оплати виготовлення печаток комісії.

9.13.Вводити голову Первинної профспілкової організації громади (за згодою) до колегії відділу освіти, атестаційної комісії, до комісій, в яких розглядаються скарги, що стосуються членів профспілки тощо.

9.14.Розмістити даний Договір на офіційному веб-сайті відділу освіти Деснянської селищної ради.

9.15.Поширювати пільги і винагороди, що надаються в закладах, на членів профспілки згідно з колективним договором.

**Первинна профспілкова організація зобов'язується та вимагає від профспілкових організацій закладів:**

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

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

9.18.Надавати працівникам відділу освіти, працівникам, відповідальним за кадрову роботу, атестацію працівників, бухгалтерам, керівникам закладів освіти, які є членами Профспілки працівників освіти і науки України, безкоштовні юридичні консультації з питань, що стосуються трудових та соціально-економічних прав членів Профспілки.

9.19.Ініціювати укладення колективних договорів у всіх закладах освіти, де створена профспілкова організація. Надавати допомогу профспілковим організаціям закладів та керівникам закладів в укладенні колективних договорів.

**Сторони домовились:**

9.20.Забезпечити укладання колективних договорів у закладах освіти громади.

9.21.Організувати надання допомоги профспілковим організаціям закладів освіти громади у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку тощо;

- відповідальності сторін за невиконання умов колективного договору;

- вирішення через колективний договір питань, не врегульованих чинним законодавством.

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

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

9.24.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.

9.25. Інформувати Міністерство освіти і науки України про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілок в закладах освіти громади з метою вжиття відповідних заходів.

## **10. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРОМАДИ**

**Роботодавець зобов'язується та вимагає від керівників закладів освіти:**

10.1. Забезпечувати в закладах освіти права та гарантії діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок, передбачені Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, іншими нормативно-правовими актами, конвенціями Міжнародної Організації Праці.

10.2. Не допускати втручання керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки. Не перешкоджати здійсненню представникам Профспілки працівників освіти і науки України у здійсненні контролю за дотримання трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.

10.3. Забезпечувати вільний вхід до закладів освіти представників Профспілки працівників освіти і науки України, їх доступ до робочих місць, місць зібрання працівників, можливість зустрічі та спілкування з працівниками. Інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність профспілкової організації та її роботу.

10.4. Забезпечити вільний доступ представників Профспілки працівників освіти і науки України 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.

10.5. Надавати профспілковій стороні 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.

10.6. Надавати профспілковій стороні копії документів, що стосуються прав та обов'язків працівників освіти громади.

10.7. Надавати представникам Профспілки працівників освіти і науки України накази (книги наказів), трудові книжки, графіки роботи, таблиці 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.

10.8.Надавати можливість профспілковій стороні розміщувати власну інформацію у приміщеннях закладів освіти, включаючи коридори та вестибюлі.

10.9.Сприяти виділенню профспілковим організаціям окремих кімнат для створення ними кімнат профспілкової роботи.

10.10.Надати Первинній профспілковій організації громади окреме приміщення – кабінет за адресою: м. Остер, вул. Зайцева 94 (відповідно до ст. 42 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії», ст.249 КЗпПУ) для розміщення робочого місця виборного органу організації з оплатою за надання всіх комунальних послуг (опалення, освітлення, Інтернет) в розмірах визначеного методикою оренди комунального майна громади.

10.11.Безоплатно надавати Первинній профспілковій організації Деснянської громади Профспілки працівників освіти і науки України та профспілковим організаціям закладів освіти приміщення для проведення засідань виборних органів, зборів, навчання.

10.12.Відповідно до заяв членів Профспілки бухгалтерії утримувати 1 % з їх заробітної плати та інших виплат, що здійснюються роботодавцем, членські профспілкові внески та не пізніше дня виплати заробітної плати та у строк двох банківських днів перераховувати їх на рахунок Первинної профспілкової організації громади на вказаний нею рахунок.

10.13.Надавати можливість для здійснення профспілкових повноважень головам профспілкових організацій закладів освіти, в тому числі для навчання, у робочий час із збереженням заробітної плати. Забезпечити надання головам профспілкових організацій закладів освіти громади додаткової оплачуваної відпустки тривалістю три робочі дні в канікулярний період.

10.14.Забезпечити складання оптимального графіку роботи (розкладу) для голів та членів профкомів. Для голів та членів профкомів, які працюють вчителями, передбачати у розкладі день, вільний від занять.

10.15.Зміну умов трудового договору, в тому числі зменшення педагогічного навантаження, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, здійснювати лише після попередньої згоди цих органів.

10.16.Звільнення голів та членів профкому, профорганізаторів здійснювати лише після попередньої згоди виборного органу Первинної профспілкової організації Деснянської громади Профспілки працівників освіти і науки України.

10.17.На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів закладів освіти, надавати додаткову відпустку тривалістю 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

10.18.Сприяти навчанню профспілкового активу, підвищенню їх кваліфікації.

**Первинна профспілкова організація громади зобов'язується:**

10.19.Інформувати Роботодавця про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладах освіти.

10.20.Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності Профспілок, їх виборних органів щодо захисту членів профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів профспілки.

10.21.Своєчасно доводити до відома профспілкових комітетів зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти громади.

10.22.Посилити особисту відповідальність керівників виборних профспілкових органів закладів освіти громади стосовно питань захисту порушень законних прав та інтересів членів Профспілки.

10.23.Узагальнювати та поширювати практику роботи профспілкових організацій щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

## **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.

**Роботодавець зобов'язаний та вимагає від керівників закладів освіти:**

11.1.Створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

11.2.Забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність з сімейними обов'язками.

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

11.4.Вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

11.5.Вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

**Роботодавцям забороняється:**

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

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

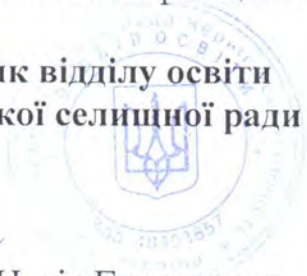
11.8.Вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомостей про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.




Первинна профспілкова організація громади зобов'язується та вимагає від профспілкових організацій закладів освіти громади:

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

Начальник відділу освіти  
Деснянської селищної ради




  
Надія Гуртовенко

« 24 » лютого 2023 р.

Голова Первинної профспілкової  
Деснянської громади Профспілки  
працівників освіти і науки України



  
Надія Бобруйко

« 24 » лютого 2023 р.

**Заклади освіти громади, на які поширюється  
даний колективний договір:**

1. Деснянський ліцей
2. Тужарський ЗЗСО I-III ступенів
3. Карпилівський ЗЗСО I-III ступенів
4. Морівська філія Деснянського ліцею
5. Деснянський позашкільний заклад « Центр творчості дітей та юнацтва»
6. Деснянський заклад дошкільної освіти №1
7. Карпилівський заклад дошкільної освіти

**ПОЛОЖЕННЯ****про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених 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 на 2012-2025 роки, колективним договором між відділом освіти Деснянської селищної ради і Первинною профспілковою організацією Деснянської громади Профспілки працівників освіти і науки України на 2023-2026 роки 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. Винагорода надається на підставі наказу роботодавця, погодженого з Первинною профспівковою організацією Деснянської громади Профспівки працівників освіти і науки України.

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.

**ПРИМІРНЕ 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, Угоди між управлінням освіти і науки Чернігівської облдержадміністрації і Чернігівською обласною організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2012-2025 роки, колективного договору між відділом освіти Деснянської селищної ради та Первинною профспілковою організацією Деснянської громади Профспілки працівників освіти і науки України на 2023-2026 роки 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.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання працівників закладу освіти**  
**Деснянською міською радою**

**1. Загальні положення**

1.1. Це Положення вводиться на підставі положень КЗпП України, Закону про оплату праці, постанови Кабінету Міністрів № 1298 від 30.08.2002 року «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки, розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» з метою стимулювання добросовісної праці працівників навчального закладу і визначає порядок і розміри виплати їм премії за підсумками роботи.

1.2. Зазначене Положення спрямоване на підвищення матеріальної зацікавленості працюючих у покращенні якості виконання посадових обов'язків, функцій і завдань.

1.3. Дане Положення може бути доповнене чи змінено відповідно до умов колективного договору.

**2. Порядок і умови преміювання**

2.1. Керівник закладу освіти має право преміювати працівників закладу освіти ( педагогічних, допоміжний персонал) в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці та економії фонду оплати праці.

2.2. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у відсотках на середньомісячну заробітну плату з урахуванням існуючих доплат, надбавок, передбачених Постановою № 1298 від 30.08.2002 року «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки, розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», або у відсотках до посадового окладу.

2.3. Премія працівникам може надаватися за підсумками кварталів, закінчення року, а також з нагоди професійних свят, державних свят, ювілейних дат, тощо, в межах кошторисних призначень на оплату праці та економії фонду оплати праці.

2.4. Працівники закладу освіти можуть бути позбавлені премії повністю або частково, за недоліки та упущення в роботі за порушення трудової і фінансової дисципліни.

2.5. Питання преміювання працівників за підсумками роботи розглядаються за поданням керівника закладу освіти при погодженні профспілки. Конкретні розміри установлюються і оформляються наказом.

### 3. Показники роботи для надання премії за підсумками роботи

3.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про нагородження працівників є:

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

3.2. Педагогічні працівники отримують премію за такі показники в роботі:

- зразкове виконання обов'язків, обумовлених посадовою інструкцією працівника;
- ведення ділової документації, систематизація матеріалів, організація робочого місця;
- забезпечення поточного і перспективного планування напрямку роботи, який курується;
- якість підготовки аналітичних матеріалів з напрямків роботи, які куруються;
- наявність системи роботи щодо підвищення професійної майстерності педагогічних працівників (різноманітність структури, форм і методів методичної роботи);
- результативність роботи щодо забезпечення методичного супроводу навчально-виховного процесу:
  - вивчення та впровадження перспективного педагогічного досвіду та інноваційних технологій, підготовка педагогічних працівників до впровадження ІКТ;
  - розробка авторських програм, посібників, рекомендацій тощо;
  - якісна підготовка і проведення засідань методичних об'єднань, семінарів-практикумів, творчих груп тощо;
- залучення та підготовка педагогів до участі в професійних конкурсах (Вчитель року, Вихователь року, Класний керівник, кращий навчальний кабінет тощо), наявність переможців;
- результативна робота щодо організації та проведення масових методичних заходів (конференцій, педагогічних читань);



- організація роботи щодо підготовки переможців та призерів:

- предметних олімпіад, турнірів, конкурсу – захисту науково-дослідницьких робіт, та інше;
  - конкурсів, оглядів, змагань різних напрямків;
- застосування у практичній діяльності перспективного педагогічного досвіду, інноваційних технологій, у тому числі ІКТ

#### **4. Причини повного або часткового позбавлення премії**

4.1. Несвоєчасне або неякісне виконання виробничих завдань та своїх функціональних обов'язків;

4.2. Порушення трудової, фінансової дисципліни, відсутність ініціативи і творчого ставлення до роботи;

4.3. Невиконання правомірних вказівок адміністрації закладу освіти, відсутність результативності у виконанні поставлених завдань, низький рівень виконавської дисципліни;

4.4. Несвоєчасне подання звітних та інших даних відповідно графіку або вимогою управлінь, відділів, органів місцевого самоврядування.

Позбавлення премії, передбачено даним Положенням проводиться за наказом керівника з обов'язковим зазначенням конкретних обставин, які спричинили таку ситуацію.

Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

## ПОЛОЖЕННЯ

про порядок надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань педагогічним працівникам та решті працівників закладу освіти

### I. Загальні положення

1. Це Положення визначає умови надання педагогічним працівникам та решті працівників закладу освіти ( далі – працівники закладу освіти) матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань ( далі – матеріальна допомога) та її розмір.
2. Право на матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань, визначене для педагогічних працівників законодавством ч.8 ст.61 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 року № 2145, а також пп. «5» п.4 наказу МОНУ від 26.09.2005 № 557, для решти працівників бюджетних установ пп. «б» п.4 постанови КМУ від 30.08.2002 № 1298.

### II. Порядок надання матеріальної допомоги та її розмір

1. Рішення про надання матеріальної допомоги педагогічним працівникам та решті працівників закладу освіти приймається керівником закладу або особою, яка виконує його обов'язки, в межах затвердженого фонду оплати праці на відповідний бюджетний рік, у розмірі середньомісячної заробітної плати.
2. Педагогічним працівникам та решті працівників закладу освіти матеріальна допомога може надаватися один раз на календарний рік у розмірі середньомісячної заробітної плати на підставі особистої заяви.
3. Рішення про надання матеріальної допомоги керівнику закладу освіти приймається керівником відділу ( управління) освіти за погодженням із головою громади.
4. Матеріальна допомога надається незалежно від стажу роботи працівникам, в т.ч. й новоприйнятим працівникам.
5. Педагогічним працівникам, переведеним з одного закладу в інший, матеріальна допомога надається за умови, що вони не отримали її за попереднім місцем роботи у році, в якому були переведені.
6. Особа, яка працює за сумісництвом ( внутрішнім, зовнішнім), за укладеним окремим трудовим договором, може отримувати матеріальну допомогу на загальних підставах. Виплати здійснюються за відпрацьований час за передбаченими складовими оплати праці (лист Мінпраці від 16.03.2010 № 278/13/84-10).
7. Особа, яка працює за внутрішнім сумісництвом, за рішенням керівника може отримувати матеріальну допомогу за обома посадами. Керівник закладу освіти може обмежувати суму такої допомоги, та як виплата не є обов'язковою й здійснюється у межах наявних коштів.

**ПОРЯДОК  
розподілу педагогічного навантаження вчителів  
закладів освіти**

**1. Поняття розподілу педагогічного навантаження**

- 1.1. Основні види педагогічної діяльності визначені у ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту»).
- 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 (ст. 24 Закону України «Про повну 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 навчальний 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.
- 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 (Галузева, обласна угоди, даний колективний договір).

2.4. Педагогічне навчання обсягом менше ставки встановлюється тільки за письмовою згодою вчителя (ст. 32 КЗпП, ст. 24 Закону України «Про повну 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. Без письмової згоди вчителя кількість навчальних годин не може зменшена з причини заміни їх гуртковою роботою чи додатковими видами педагогічної діяльності.

2.5. 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).

### 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 (п. 63 Інструкції).

3.2. Якщо у закладі нараховуються вчителів більше ніж ставок, у разі неможливості забезпечити вчителя достатньою кількістю годин та відсутності компромісу розпочинається процедура скорочення чисельності працівників (даний колективний договір).

3.3. Педагогічне навантаження розподіляється керівником за погодженням з профкомом (п. 63 Інструкції). Керівником закладу освіти враховується думка членів профкому щодо надання членам Профспілки більше кількості годин, ніж ставка (18 год.), при наявності даних годин. Попереднє педагогічне навантаження на наступний навчальний рік 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).

3.4. Остаточний розподіл педагогічного навантаження здійснюється станом на 1 вересня, що оформляється наказом і погоджується з профкомом. Погодження розподілу педагогічного навантаження профком розглядає на своєму засіданні, що оформляється відповідним протоколом.

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

3.6. До 5 вересня тарифікаційний список передається до відділу освіти

Деснянської селищної ради, де підписується бухгалтером, головою Первинної профспілкової організації громади (п. 4 Інструкції, даний колективний договір).

3.7. Перерозподіл педагогічного навантаження серед навчального року не допускається (ст. 24 Закону України «Про повну 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.

3.8. 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).

3.9. 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 колективний 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, 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 закладу освіти, які не мають повного навантаження, і лише ті години, які виходять за межі ставки вчителя початкових класів (даний колективний договір).

**4.4. Вчителі фізичної культури сільських початкових шкіл та гімназій.** У сільських початкових школах та гімназіях, їх філіях, у яких немає необхідної кількості навчальних годин з фізичної культури в 2-9 класах для встановлення повної ставки заробітної плати, вводиться посада вчителя фізичної культури з покладенням на нього обов'язків по організації позакласної роботи з фізичного виховання учнів. Зазначеним вчителям фізичної культури виплачується повна ставка заробітної плати. В тому випадку, коли ці вчителі проводять уроки і з інших навчальних предметів, їм додатково оплачується педагогічна робота за всі години занять з цих предметів, незалежно від обсягу педагогічного навантаження з фізичної культури (п. 75 Інструкції).

**4.5. 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 (Галузева, Обласна угода, даний колективний договір).

У разі наявності годин керівні працівники закладів освіти 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).

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 ставки посадового окладу ( ставки), їм дозволяється вести викладацьку роботу не більше 18 годин на тиждень (720 годин на рік).

Заступники директорів, які працюють на 0,75 ставки, пропорційно можуть вести викладацьку роботу не більше 12,5 год на тиждень.

**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 в не більше 18 годин на тиждень (720 годин на рік).

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

**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 членам Профспілки в календарних днях
1.	Машиніст із прання та ремонту спецодягу, зайнятий пранням спецодягу	4
2.	Оператор пральних машин, зайнятий пранням білизни	4
3.	Кухар, який працює біля плити.	4
4.	Машиніст (кочегар), зайнятий видаленням шлаку та золи з топків та бункерів, зольних камер та сушильних печей, з парових та водогрійних котлів, виробничих та піддувал газогенераторів, що працюють на твердому та торфовому паливі: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ручним способом</li> <li>• Механічним способом</li> </ul>	7 4
5.	Опалювач, зайнятий опаленням печей дров'яним паливом	4

Тривалість додаткової відпустки особам, які не є членами Профспілки, визначається письмовими трудовими договорами (контрактами) залежно від часу їх зайнятості в цих умовах, але не більше, ніж передбачено даним додатком.



**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 відпустки членам Профспілки в календарних днях
<b>XVI. Діяльність у сфері організації відпочинку, розваг, культури та спорту</b>		
35	Тренер-викладач дитячо-юнацької спортивної (спортивно-технічної) школи, спеціалізованої дитячо-юнацької (спортивно-технічної) школи та училища олімпійського резерву	18
1.	Бібліотекар	7
2.	Кастелянка	7
3.	Середній медичний персонал закладів і установ освіти	7
4.	Сестра медична з дієтичного харчування закладів і установ освіти	7
5.	Працівники, які працюють на електронно-обчислювальних або обчислювальних машинах	4
6.	Нянька (санітарка) в дитячих яслах та ясельних групах дитячих садків	7
7.	Прибиральники службових приміщень, зайняті прибиранням загальних убиралень та санвузлів	4
8.	Робітники пралень, зайняті пранням білизни та спецодягу ручним способом	7
9.	Лаборант ( ЕОМ)	4

10.	Помічник вихователя	7
-----	---------------------	---

Тривалість додаткової відпустки особам, які не є членами Профспілки, визначається письмовими трудовими договорами (контрактами) залежно від часу їх зайнятості в цих умовах, але не більше, ніж передбачено даним додатком.

Додаток № 9

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

№п/п	Перелік посад та професій працівників	Тривалість додаткової відпустки членам Профспілки в календарних днях
1.	Директор загальноосвітнього закладу	3
1.	Директор закладу дошкільної освіти	7
1.	Завідувач філії опорного закладу	3
1.	Директор закладу позашкільної освіти, ДЮСШ	7
1.	Заступники керівників закладів і установ освіти	3
1.	Водій автотранспортного засобу	7
1.	Секретар-друкарка	7
1.	Завідуючий складом, комірник (за відсутністю завскладом)	7
1.	Завідувач господарством (завгосп)	7
1.	Діловод	7

1.	Практичний психолог загальноосвітнього навчального закладу	3
1.	Практичний психолог дошкільного навчального закладу	7
1.	Соціальний педагог загальноосвітнього навчального закладу	3
1.	Завідувач бібліотеки	7
1.	Бібліотекар	7
1.	Лаборант	7
1.	Педагог-організатор	3
1.	Помічник вихователя	7
1.	Кастелянка	7
1.	Обслуговуючий персонал (буфетник, мийник посуду)	7
1.	Помічник кухаря	7
1.	Голова профспілкової організації	3

**Тривалість додаткової відпустки особам, які не є членами Профспілки, визначається письмовими трудовими договорами (контрактами) залежно від часу їх зайнятості в цих умовах, але не більше, ніж передбачено даним додатком.**

**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.

Директори обсерваторій, ботанічних садів, студентських містечок, спортивних споруд та їх заступники.

Завідувачі ветеринарними – клініками, випробувальними полями, розсадниками, розплідниками, віваріями.

Головні спеціалісти (інженери, конструктори, енергетики, механіки, технологи, економісти, арбітри та інші) та їх заступники.

Провідні спеціалісти (інженери, конструктори, технологи, проектувальники, електронщики, програмісти, архітектори, математики, художники-конструктори (дизайнери), економісти, юрисконсультанти, 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, юрисконсультанти, 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.

**Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості**

(наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 16.04.2009 № 62)

Професія	Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Строк носіння
Машиніст (кочегар) котельні	Під час обслуговування котлів, що працюють на твердому паливі, з механічним завантаженням:	
	Костюм	12
	Берет	12
	Черевики	12
	Рукавиці	2
	Окуляри захисні закриті	До зносу
	Під час обслуговування котлів, що працюють на твердому паливі, з ручним завантаженням додатково:	
	Фартух з нагрудником	6
	Вачеги	1
	Під час прибирання вручну шлаку та золи з топок і бункерів, чищення та промивання котлів додатково:	
	Фартух з нагрудником	Черговий
	Чоботи	12
	Шкарпетки	3
	Рукавички	1
Каска захисна	До зносу	
Респіратор пилозахисний	До зносу	
Опалювач	Костюм	12

	Берет	12
	Напівчеревики	12
	Фартух з нагрудником	Черговий
	Рукавиці	3
	Окуляри захисні зі світлофільтрами	До зносу
	Під час чищення топки печей додатково:	
	Фартух з нагрудником	Черговий
	Окуляри захисні	До зносу
	Респіратор пилогазозахисний	До зносу
	Під час пиляння, рубання дров, подрібнення вугілля додатково:	
	Чоботи	24
	Шкарпетки	3
	Рукавиці	1
	Навушники протишумові	До зносу
	Каска захисна з підшоломником	До зносу
	На зовнішніх роботах узимку додатково:	
	Куртка утеплена	36
	Штани утеплені	36
	Шапка	36
	Рукавички	36
	Костюм	12
	Берет	12
	Фартух з нагрудником	Черговий
	Черевики	12
Оператор котельні	Рукавиці	3
	Навушники протишумові	До зносу
	Окуляри захисні зі світлофільтрами	До зносу
	Респіратор газозахисний	До зносу
	Під час чищення арматури, приладів, ремонту устаткування додатково:	

	Фартух з нагрудником	Черговий
	Рукавички	2
	Каска захисна	До зносу
	Під час обслуговування устаткування , що знаходиться під напругою додатково:	
	Рукавички діелектричні	Чергові
	Костюм	12
	Берет	12
	Черевики	12
	Нарукавники прогумовані	6
	Рукавиці	2
	Окуляри захисні відкриті	До зносу
	Під час ремонту каналізаційних мереж, асенізаційного обладнання:	
	Костюм	12
	Берет	12
	Чоботи	12
	Шкарпетки	3
Слюсар-сантехнік	Рукавиці	2
	Фартух з нагрудником	Черговий
	Окуляри захисні закриті	До зносу
	Респіратор газозахисний	До зносу
	Протигаз шланговий	Черговий
	Пояс запобіжний	Черговий
	На зовнішніх роботах узимку додатково:	
	Куртка утеплена	36
	Штани утеплені	36
	Чоботи	24
	Шапка	48
	Рукавиці	12
Електромонтер з	Костюм	12



ремонту та обслуговування електроустаткування	Берет	12
	Черевики	12
	Рукавички	1
	Окуляри захисні відкриті	До зносу
	Рукавички діелектричні	Чергові
	Калоші діелектричні	Чергові
	Під час промивання і заливання маслом трансформаторів, конденсаторів і масляних вимикачів додатково:	
	Фартух з нагрудником	Черговий
	Рукавички	4
	Під час виконання робіт на висоті додатково:	
	Пояс запобіжний	Черговий
	Каска захисна з підшоломником	До зносу
	Під час виконання робіт із застосуванням пневмо- і електроінструменту додатково:	
	Рукавиці	3
	Навушники протишумові	До зносу
	На зовнішніх роботах узимку додатково:	
	Куртка утеплена	36
	Штани утеплені	36
	Шапка	24
	Костюм	12
	Берет	12
	Черевики	12
	Рукавички	2
Вантажник	Наплічники	До зносу
	На зовнішніх роботах у мокру погоду додатково:	
	Плащ з капюшоном	Черговий
	На зовнішніх роботах узимку	

	додатково:	36	
	Куртка утеплена	36	
	Штани утеплені	24	
	Чоботи	12	
	Рукавички	36	
	Шапка		
	Халат	12	
Гардеробник	Рукавички	6	
	Тапочки	12	
	Костюм	12	
	Берет	12	
	Черевики	12	
	Шкарпетки	3	
	Рукавиці	2	
	Плащ з капюшоном	36	
	Під час чищення контейнерів та урн від сміття, промивання та дезінфікування їх додатково:		
Двірник	Фартух з нагрудником		Черговий
	Окуляри захисні відкриті		До зносу
	На зовнішніх роботах узимку додатково:		
	Куртка утеплена	36	
	Штани утеплені	36	
	Валянки	48	
	Калоші гумові на валянки	24	
	Шапка	24	
	Рукавиці	12	
	Халат	12	
	Фартух	6	
Касте-лянка	Косинка	12	
	Тапочки	18	
	Рукавички	6	

	Костюм	12
	Берет	12
	Черевики	12
	Рукавиці	3
	Під час приготування розчинів для прання додатково:	
	Фартух з нагрудником	6
Машиніст із прання та ремонту спецодягу	Рукавички	3
	Чоботи	12
	Окуляри захисні закриті	До зносу
	Респіратор пилогазозахисний	До зносу
	Під час сушіння та прасування додатково:	
	Фартух з нагрудником	12
	Рукавички	3
	Халат	12
	Косинка	12
	Туфлі	12
	Рукавички	4
Прибиральник службових приміщень	Під час чищення і дезінфікування санітарно-технічного устаткування додатково:	
	Фартух з нагрудником	6
	Рукавички	3
	На зовнішніх роботах узимку додатково:	
	Куртка утеплена	36
	Під час видалення нечистот та проведення дезінфекційних заходів:	
	Костюм	12
Робітник з благоустрою	Білизна натільна	6
	Берет	12
	Фартух з нагрудником	6
	Чоботи	12
		3

	Шкарпетки	3
	Рукавички	6
	Нарукавники прогумовані	До зносу
	Каска захисна з підшоломником	До зносу
	Окуляри захисні закриті	До зносу
	Респіратор газозахисний	До зносу
	Жилет	
	На зовнішніх роботах у мокру погоду додатково:	Черговий
	Плащ з капюшоном	
	На зовнішніх роботах узимку додатково:	
	Куртка утеплена	36
	Штани утеплені	36
	Валянки	48
	Калоші гумові на валянки	24
	Шапка	24
	Рукавиці	12
	Під час чергування в приміщенні:	
	Костюм	12
	Черевики	12
	Під час охорони об'єктів, складських приміщень та територій додатково:	24
	Плащ з капюшоном	
Сторож	На зовнішніх роботах узимку додатково:	
	Куртка утеплена	36
	Штани утеплені	36
	Чоботи	24
	Кожух	Черговий
	Шапка	36
	Рукавиці	24
Нянька	Халат	12

Косинка	12
Тапочки	12
Під час прибирання та виконання санітарно-гігієнічних заходів додатково:	12
Фартух	1
Рукавички	

Додаток № 12

**Допустимі величини 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)

Категорії робіт	Види діяльності	Нижня межа (град. С)	
		на постійних робочих місцях	на непостійних 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	Роботи, що виконуються стоячи, пов'язані з ходінням, переміщенням невеликих (до 10 кг)	15	13

важкості (категорія IIб)	вантажів та супроводжуються помірним фізичним напруженням роботи, пов'язані з		
Важкі фізичні роботи (категорія III)	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.

**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 до 50 %
- первинне свідоме порушення правил поведження при обслуговуванні об'єктів і виконанні робіт підвищеної небезпеки до 40 %
- первинне свідоме порушення правил поведження при обслуговуванні об'єктів і виконанні робіт, що не є об'єктами підвищеної небезпеки до 30 %
- невикористання наданих засобів індивідуального захист, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було первинним до 20 %
- невикористання наданих засобів індивідуального захист, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було повторним 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 до 25 %
- первинне свідоме порушення правил поведження при обслуговуванні об'єктів і виконанні робіт підвищеної небезпеки до 20 %

небезпеки	до 15 %
• первинне свідоме порушення правил поведження при обслуговуванні об'єктів і виконанні робіт, що не є об'єктами підвищеної небезпеки	до 10 %
• невикористання наданих засобів індивідуального захист, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було первинним	до 15 %
• невикористання наданих засобів індивідуального захист, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було повторним	
Якщо відсутня вина потерпілого	не зменшується
<i>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</i>	
Незалежно від вини потерпілого	не зменшується



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості**  
**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 сільської місцевості, виконання доручень облдержадміністрації, підвищення престижу вчительської праці в селі, забезпечення сільських шкіл педагогічними кадрами, зменшення затрат на забезпечення підвезення педагогічних працівників.

1.2. Дане Положення розроблене на виконання:

- 1) абзацу 8 частини 1 статті 14 Закону України «Про освіту»;
- 2) абзацу 22 розділу 3 Основних засад розвитку соціальної сфери села, схвалених Указом Президента України від 20 грудня 2000 р. № 1356;
- 3) пункту 7 частини 1 Указу Президента України від 09 жовтня 2001 № 941 «Про додаткові заходи щодо забезпечення розвитку освіти в Україні»;
- 4) пункту 31 Національної доктрини розвитку освіти, затвердженої Указом Президента України від 17 квітня 2002 року № 347;
- 5) абзацу 7 розділу 6 Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 року № 1158;
- 6) пункту 5.1 розділу 5 Програми діяльності Кабінету Міністрів України "Подолання впливу світової фінансово-економічної кризи та поступальний розвиток", затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України № 1107 від 20.12.2008;
- 7) підпункту 4 пункту 3 Рекомендацій парламентських слухань на тему: "Запровадження 12-річної загальної середньої освіти в Україні: проблеми та шляхи їх подолання", схвалених постановою Верховної Ради України від 6 липня 2010 року № 2441;
- 8) пунктів 1.1.7 та 1.3.7 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011–2015 роки.

1.3. Органи управління освітою, заклади освіти:

- щорічно розраховують суму коштів, необхідну для забезпечення підвезення педагогічних працівників сільської місцевості, 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.

2.4. 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;
- компенсація вартості проїзду за розрахунком.

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.

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

<i>№</i>	<i>Питання і документи</i>	<i>підстава</i>
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, дана Угода
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, ст. 38 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», 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, дана Угода
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	п. 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти

- безпосередньо спілкуються з учнями, вихованцями спеціальних (з особливим режимом) закладів, а також класів (груп) спеціального призначення, організованих в закладах загального типу
- 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
- 10 Погодження положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків
- 11 Участь у розробці заходів щодо охорони праці
- 12 Згода на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівниками, що є членами профспілки
- 13 Згода на зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів
- 14 Згода вищого органу профспілки на звільнення членів виборного профспілкового органу установи та її
- п. 4, 40, 41, 42, 44, 52, 53, 58, 63, додатки 1, 2, 3 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
- Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків
- ст. 161 КЗпП України
- ст. 43, ст. 247 КЗпП України, ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
- ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
- ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії

підрозділів, профорганизаторів

діяльності»

15 Прийняття спільних з роботодавцем рішень про взяття на облік працівників, які потребують поліпшення житлових умов, про надання житла

ст. 247 КЗпП України, ст. 39, 52 Житлового кодексу УРСР

Прошу роботодавця на ухвалення  
рішення про (визначення) ступеня  
кон.

Директор Профспілки  
Державного підприємства  
«Укроблімбуд»

Відомо, що працівник  
вимагає надати йому  
житло.

