КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

між трудовим колективом та адміністрацією Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського” Хмельницької області на 2022-2027 роки

СХВАЛЕНО
зборами трудового колективу
Шепетівського НВК №1
протокол № 2 від 17.06.2022

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2022-2027 роки (далі - договір) між трудовим колективом та адміністрацією Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області (далі НВК №1) укладено відповідно до чинного законодавства України, а саме: Кодексу законів про працю України, Закону України „Про колективні договори і угоди", Законів „Про охорону праці", „Про відпустки", „Про соціальний діалог в Україні", „Про освіту", „Про повну загальну середню освіту", Генеральної угоди. інших законодавчих актів України та з метою регулювання трудових відносин та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів Сторін.

1.2. Договір укладено між адміністрацією НВК №1 в особі директора (далі - Директор) з однієї сторони та органом уповноваженим трудовим колективом НВК №1 на представництво – Радою трудового колективу в особі голови ради трудового колективу, з другої сторони, які надалі іменуватимуться Сторони.

1.3. Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їхнє співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи навчального закладу, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їхніх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Директор визнає раду трудового колективу працівників закладу освіти єдиним представником найманих працівників, який має право на ведення переговорів та укладення договору, а також контролю за його виконанням.

1.5. Положення договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладу, які перебувають у сфері дії сторін договору.

1.6. Гарантії, передбачені договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективним договором, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, але можуть встановлюватися додаткові, порівняно з цим договором, трудові та соціальні гарантії в межах передбачених кошторисами видатків.

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

1.8. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства та Генеральної угоди, застосовуються без внесення змін до договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії договору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до договору;
- у десятиденний строк Сторони розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

2. Термін дії договору

2.1. Договір укладений на 2022-2027 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду діючого (внесення змін) договору.

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

2.3. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань договору, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

2.4. Сторони домовилися, що при зміні власника навчального закладу чинність колективних договорів зберігається до укладення нових.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку

3.1. Директор НВК№1:

3.1.1. Створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.

3.1.2. В межах повноважень вживатиме заходів щодо безумовного виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, осіб, недопущення їх зупинення та скасування, зокрема під час формування та прийняття законів про Державний бюджет України на відповідні роки.

3.1.3. Вживатиме заходів для спрощення процедури погодження, розгляду та затвердження кошторисів доходів і видатків закладу і змін до них.

3.1.4. Забезпечить впровадження Національної рамки кваліфікацій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341.

3.1.5. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу.

3.1.6. Вживатиме заходів для забезпечення фінансування освіти з помісячним розписом асигнувань в необхідних обсягах відповідно до чинного законодавства.

3.1.7. Братиме участь у визначенні мінімальних нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення для належного функціонування закладу освіти, не допускаючи їх звуження.

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

3.1.9. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України „Про освіту", в частині соціально-економічного забезпечення працівників закладу.

3.1.10. Періодично заслуховуватиме на засіданнях трудового колективу питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладі.

3.2. Сторони договору, керуючись принципами соціального партнерства, усвідомлюючи відповідальність за функціонування і розвиток навчального закладу, необхідність покращення становища працівників, домовилися:

3.2.1. Сприяти підвищенню якості освіти, результативності діяльності закладу, конкурентоздатності працівників на ринку праці.

3.2.2. Спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладу.

3.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

3.2.5. Вживати заходів для недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують звуженням прав і свобод громадян в галузі освіти, зокрема тих, що стосуються:

- зміни нормативів щодо наповнюваності класів загальноосвітнього навчального закладу, передбачених положеннями ст. 12 Закону України „Про повну загальну середню освіту", а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;
- зменшення кількості годин в навчальних планах загальноосвітніх навчальних закладів;
- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України „Про повну загальну середню освіту";
- 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.

3.2.6. Вживати заходів для забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників навчального закладу для її першочергової виплати при затвердженні місцевих бюджетів відповідно до ст. 77 Бюджетного кодексу України.

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

3.2.8. Здійснювати моніторинг та сприяти належному фінансовому забезпеченню навчального закладу.

3.2.9. 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)".

3.3. Рада трудового колективу НВК№1 зобов'язується:

3.3.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі.

3.3.2. Утримуватися від організації страйків з питань, включених до договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

4. Зайнятість

4.1. Директор НВК№1 зобов'язується:

4.1.1. Вживати заходів для недопущення в закладі масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

4.1.2. З урахуванням регіональних потреб визначити обсяги державного замовлення на підготовку фахівців без відриву від виробництва з числа випускників педагогічних інститутів, коледжів, училищ та навчальних закладів системи загальної середньої освіти та перепідготовки педагогічних працівників за рахунок коштів державного і місцевих бюджетів з метою опанування ними гостродефіцитних педагогічних спеціальностей.

4.2. Сторони договору домовились про наступне:

4.2.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обгрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.

4.2.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обгрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах освіти незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти.

4.2.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації, зокрема через власні ресурси.

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

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;
- залучати до педагогічної, організаційної і методичної роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т. ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

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

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

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

4.2.9. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладів освіти та у зв'язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

5. Регулювання виробничих, трудових відносини. Режим праці та відпочинку

5.1. Директор НВК№1 зобов'язується:

5.1.1. Привести у відповідність до вимог чинного законодавства правила внутрішнього розпорядку та контроль за їх виконанням для працівників закладу.

5.1.2. Забезпечити дотримання:

- встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників закладу;

- нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання.

5.1.3. Забезпечити контроль за застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством та за наданням працівникам закладу щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

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

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

5.1.6. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу працівників, які здійснюють педагогічну роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих „вікон").

5.1.7. Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

5.1.8. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування.

5.1.9. Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до частини другої статті 3 Закону України „Про відпустки" з виплатою допомоги на оздоровлення та щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання посадових обов'язків відповідно до статті 57 Закону України „Про освіту".

5.1.10. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Вважати обов'язковим надання додаткових порівняно з чинним законодавством пільг, гарантій та компенсацій для працівників, з якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків,

передбачених частиною другою ст. 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

5.1.11. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених договором та на підставі Орієнтовного переліку посад з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може додаватися додаткова відпустка (додаток № 1).

5.1.12. Встановлювати та надавати працівникам інші види 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, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо).

5.1.13. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій (а при наявності коштів здійснювати упереджуючу оплату) відряджень працівникам, які направляються на курси підвищення кваліфікації.

5.1.14. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів **згідно із ПОЛОЖЕННЯМ про преміювання працівників Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі:**
„Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області (додаток № 11) в межах фонду заробітної плати.

5.1.15. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо повідомлення працівників про введення нових і зміну чинних умов праці, зокрема педагогічних працівників щодо обсягу навчального (педагогічного) навантаження на наступний навчальний рік, не пізніше ніж за 2 місяці до їх запровадження.

5.1.16. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників закладу; запровадження змін, перегляд умов праці; внесення змін та доповнень до статуту навчального закладу з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників; посадові інструкції працівників закладу разом з радою трудового колективу закладу.

5.1.17. Організувати для вчителів, працівників методичного кабінету короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.1.18. Вжити додаткових заходів для забезпечення закладу педагогічними кадрами.

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

5.2. Сторони договору домовилися про наступне:

5.2.1. Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної, наукової робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

5.2.2. 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, установленого при тарифікації до початку канікул.

5.2.3. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі загальноосвітніх та інших навчальних закладів, не може перевищувати

кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи чи при укладенні трудового договору.

5.2.4. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

5.3. Рада трудового колективу НВК№1 зобов'язується:

5.3.1. Опрацьовувати нормативні документами з питань трудового законодавства, брати участь у навчанні з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

5.3.2. Організовувати громадський контроль за додержанням законодавства про працю в закладі.

5.3.3. Забезпечити співпрацю з директором закладу з метою попередження порушень норм законодавства.

6. Нормування і оплата праці

6.1. Директор НВК№1 зобов'язується:

6.1.1. Вживати заходів для дотримання в закладі законодавства про оплату праці.

6.1.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента 20 України „Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні" від 30.10.2010 № 926, що стосується виплати надбавки в розмірі не менше 20% посадового окладу (ставки заробітної плати, в тому числі годинної) з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.1.3. Для працівників закладу день вибуття у відрядження та день прибуття з відрядження, незалежно від часу, є неробочим днем.

6.1.4. Вжити заходів для вирішення питання щодо:

- оплати праці вчителів за роботу в класах з кількістю учнів, що перевищують планову наповнюваність (в межах фонду оплати праці);
- підвищення розмірів посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних працівників з числа осіб, які мають освітній рівень бакалавра.

6.2. Сторони договору домовилися про наступне:

6.2.1. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладу за період відпусток, а також поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

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

6.2.3. 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.

6.2.4. Вживати заходів щодо удосконалення умов оплати праці працівників галузі, зокрема музичних керівників закладу, працівників методичних кабінетів, бухгалтерів, лаборантів, інженерів з охорони праці та інших працівників з метою підвищення рівня заробітної плати.

6.2.5. Вживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладу за роботу у інклюзивних класах (групах).

6.2.6. Вживати заходів для відновлення та збереження співвідношень в оплаті праці педагогічних та інших категорій працівників, досягнення її розміру до законодавчо встановленого рівня.

6.2.7. При встановленні вчителям навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати, як правило, його обсяг, а також дотримуватися принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах.

6.2.8. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим вчителям. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

6.2.9. Вживати заходів для забезпечення учителів роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами навчально-виховної роботи.

6.2.10. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними 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 з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 № 1096 „Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності" та пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, 24 затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації, з обов'язковим погодженням з профспілковим органом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.

6.2.11. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладів освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків з завідування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

6.2.12. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи, надбавок за високі досягнення у праці, складність, напруженість, за виконання особливо важливої роботи на підставі колективних договорів з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати.

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

6.2.14. Забезпечити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

6.2.15. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні у подвійному розмірі.

6.2.16. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.

6.2.17. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки (за першу половину місяця – не пізніше 16 числа поточного місяця; за другу половину місяця – не пізніше 31 числа поточного місяця), встановлені договором, з дотриманням положень ст. 24 Закону України „Про оплату праці". Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати за погодженням з радою колективу, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

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

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

6.2.20. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

6.2.21. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників та здобувачів освіти відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги. Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

6.2.2.2 Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладу, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних, педагогічних працівників у розмірі не менше 2 % планового фонду заробітної плати.

6.2.23. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком „Відмінник освіти України", а також переможців конкурсів „Учитель року", „Класний керівник року".

6.2.24. Забезпечувати оплату праці працівників закладів та установ освіти і науки за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.

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

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

6.2.27. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, та які мають години навантаження на посаді вихователя групи продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

6.2.28. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

6.2.29. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50% посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у максимальному розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 „Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096".

6.2.30. Забезпечувати встановлення надбавок, доплат та премій з метою диференціації заробітної плати тим працівникам, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної заробітної плати, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, її результатів.

6.2.31. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. №1073 „Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек" в максимальному розмірі.

6.3. Рада трудового колективу НВК№1 зобов'язується:

6.3.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в закладі законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.

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

6.3.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам трудового колективу щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

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

6.3.5. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників закладу до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в закладі.

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Директор НВК№1 зобов'язується:

7.1.1. Забезпечити виконання 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 28 освітнього процесу в установах і закладах освіти" від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України „Про охорону праці".

7.1.2. Щорічно за участю представників ради трудового колективу здійснювати аналіз питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

7.1.3. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна та 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, установах, організаціях, підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства освіти і науки України.

7.1.4. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладі.

7.1.5. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників навчального закладу, 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".

7.1.6. Вжити заходів для забезпечення безоплатно періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ освіти, включенням витрат на їх проведення до програми державних гарантій медичного обслуговування населення.

7.1.7. Розробити комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці, профілактики травматизму в закладі на 2022-2027 роки та забезпечити контроль за його виконанням.

7.2. Сторони договору домовились:

7.2.1. Враховувати під час розробки та укладання колективних договорів спільні рекомендації державних органів влади щодо змісту розділу „Охорона праці".

7.2.2. Забезпечити фінансування атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори.

7.2.3. Включати в колективний договір закладу зобов'язання щодо:

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів;

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 2);

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 3);

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (додаток № 4).

7.2.4. Передбачати в кошторисах закладу необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України „Про охорону праці".

7.2.5. Передбачати в штатних розписах закладу з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України „Про охорону праці" та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року.

7.2.6. Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, інших засобів виробництва, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.

7.2.7. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель.

7.2.8. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України „Про охорону праці", „Про дорожній рух", „Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення".

7.2.9. Сприяти виділенню коштів з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше як 0,2% від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України „Про охорону праці".

7.2.10. Забезпечити контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Закону України „Про охорону праці", інших нормативно-правових актів з охорони праці;

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених планами роботи в закладі, за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладу, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

7.2.11. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників закладу.

7.3. Рада трудового колективу НВК№1 зобов'язується:

7.3.1. Забезпечувати ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих), відповідно до положень колективних договорів, угод.

7.3.2. Сприяти навчанню представників трудового колективу з питань охорони праці.

7.3.3. Забезпечити участь представників ради трудового колективу з питань охорони праці у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

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

7.3.5. Доводити зміст нормативно-правових документів з питань охорони праці до членів трудового колективу.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Директор НВК№1 зобов'язується:

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

8.1.2. Сприяти працевлаштуванню в закладах освіти міста випускників навчальних закладів відповідно до заявок та слідкувати за створенням умов для кращої адаптації молодих спеціалістів.

8.1.3. Погоджувати та застосовувати норми Положення про преміювання працівників Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області (додаток № 11).

8.1.4. Педпрацівникам приєднувати до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, за заявою жінки, щорічну основну відпустку та додаткові оплачувані соціальні відпустки пропорційно відпрацьованому часу, враховуючи час відпусток. Виплачувати пропорційно матеріальну допомогу на оздоровлення.

8.1.5. Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти.

8.1.6. Встановити доплати медичним працівникам закладу в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, як таким, що забезпечують життєдіяльність населення, як це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 9 червня 2020 р. № 610 року „Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників закладів охорони здоров'я" для фахівців, які відповідають кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я.

8.2. Сторони договору домовилися:

8.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 51, 57, 61 Закону України „Про освіту" прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації, оплати праці.

8.2.2. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства у сфері трудових відносин.

8.2.3. Вживати заходів для відновлення та реалізації прав педагогічних та науково-педагогічних працівників на пенсію за вислугу років відповідно до вимог статті 57 Закону України „Про освіту".

8.2.4. Забезпечувати спільні заходи щодо реалізації законних прав та інтересів працівників освіти, у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримки провідних творчих колективів та аматорських спортивних команд, організації відпочинку і дозвілля.

8.2.5. Організовувати проведення галузевих спартакіад, змагань, турнірів, туристичних змагань та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти.

8.2.6. Забезпечити виділення коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти в літній та канікулярний періоди.

8.2.7. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 Закону України „Про освіту" педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу.

8.2.8. Забезпечити надання всім категоріям працівників матеріальної допомоги, зокрема на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серпня 2002 року.

8.2.9. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину тощо, в розмірі середньої заробітної плати;

- оплату праці вчителів, вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, інших педагогічних працівників закладу у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

8.2.10. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п. 8 ст. 61 Закону України „Про освіту".

8.3. Рада трудового колективу НВК№1 зобов'язується:

8.3.1. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в трудовому колективі щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, надавати членам трудового колективу відповідну безкоштовну правову допомогу.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1. Директор НВК№1:

9.1.1. Забезпечить відповідне погодження з радою трудового колективу нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.1.2. Надаватиме раді колективу інформацію щодо соціально-економічного розвитку, стану фінансування закладів, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

9.1.3. Сприятиме раді колективу у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів, фінансуванні відповідних заходів.

9.2. Сторони договору домовилися:

9.2.1. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

9.2.2. Сприяти:

- укладенню колективного договору в закладі;

- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проектів колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої угод;

- укладенню колективних договорів на територіальному рівні.

9.2.3. Директор закладу на запрошення ради колективу братиме участь в заходах колективу, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

10. Сприяння роботі ради колективу з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, підвищення ефективності їх діяльності

10.1. Директор НВК№1 зобов'язується:

10.1.1. Забезпечувати в закладі права та гарантії діяльності ради колективу, її організаційних ланок, відповідно до Конституції України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.

10.1.2. Активізувати співпрацю з радою трудового колективу закладу з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників закладу.

10.1.3. Вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників ради трудового колективу закладу.

10.1.4. Утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність ради закладу.

10.1.5. Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених осіб ради трудового колективу закладу до закладів освіти, органів виконавчої влади, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин.

10.1.6. Не допускати звільнення представників ради трудового колективу закладу без згоди Сторін.

10.1.7. Сприяти навчанню представників ради трудового колективу закладу, підвищенню їх кваліфікації.

10.2. Сторони договору домовилися:

10.2.1. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на всіх членів трудового колективу згідно з колективним договором.

10.2.2. Врахувати, що при укладенні колективних договорів внесення пропозицій з питань соціально-економічних прав та інтересів працівників покладається на раду трудового колективу закладу.

10.2.3. Долучати представників ради трудового колективу закладу до роботи в дорадчих та робочих органах.

10.2.4. Надавати членам ради трудового колективу закладу, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, але не менше ніж три години на тиждень.

10.2.5. Надавати працівникам, обраним до складу ради трудового колективу закладу, додаткові дні відпочинку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця (під час канікул).

10.2.6. Проводити не рідше двох разів на рік консультативні зустрічі щодо питань реформування освітнього законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладу, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

10.3. Рада трудового колективу НВК№1 зобов'язується:

10.3.1. Розробити концепцію формування позитивного іміджу працівників закладу.

10.3.2. Своєчасно доводити до відома членів трудового колективу зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників закладу.

10.3.3. Спрямовувати роботу ради трудового колективу на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, за додержанням в закладі трудового законодавства.

10.3.4. Забезпечити попереднє інформування директора закладу перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності членів трудового колективу.

11. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність сторін

11.1. Контроль за виконанням договору здійснюється спільною комісією Сторін.

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

11.3. Договір підписано у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Перелік додатків №№ 1-11.

Колективний договір підписали:

Директор НВК№1 ***Валентина ГАРБАРЕЦЬ***

Голова ради трудового колективу ***Людмила КИРИЛЮК***

Додаток 1

Орієнтовний перелік
посад працівників закладу з ненормованим робочим днем, яким може надаватись додаткова відпустка до 7 календарних днів

1. Директор НВК№1.
2. Заступник директора з навчальної, навчально-виховної і виховної роботи.
3. Заступник директора з господарської роботи.
4. Педагог-організатор.
5. Завідуючий бібліотекою, бібліотекар.
6. Секретар.
7. Головний бухгалтер, бухгалтер.
8. Практичний психолог.
9. Соціальний педагог.
10. Медична сестра закладу.

Відпустка надається в залежності від продуктивності праці та часу зайнятості на цій посаді за рішенням адміністрації і з погодженням профкому тривалістю:
від 1 до 3-х років роботи - 3 календарні дні;
від 3 до 10 років - 5 календарних днів;
понад 10 років роботи - 7 календарних днів.

Згідно з статтею 10 Закону України „Про відпустки": „Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів. Перелік складено на підставі Постанова КМУ від 13.05.2003р. № 679 „Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України" від 17.11.1997р. № 1290 та додатків № 1, 3, 4 до Галузевої Угоди".

Додаток 2

П е р е л і к
робіт з важкими і шкідливими умовами праці,
при виконанні яких здійснюється доплата в
розмірі до 12 відсотків за результатами атестації робочих місць
за умовами праці ст.7 ЗУ „Про відпустки" (витяг)

1.155. Роботи, пов'язані з миттям посуду, тари і технологічного обладнання вручну із застосуванням кислот, лугу та інших хімічних речовин.

1.158. Всі види робіт, виконувані у навчально-виховних закладах при переведенні їх на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи.

1.159. Роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням.

1.161. Роботи з використанням хімічних реактивів, а також з їх зберіганням.

1.164. Робота за дисплеєм ЄОМ.

Доплата за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць за умовами праці особам, безпосередньо зайнятих на роботах, передбачених Переліком (Постанова КМУ №1290 від 17.11.1990р.) і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці.

На підставі висновків атестаційної комісії керівник закладу за погодженням з профспілковим комітетом затверджує перелік конкретних робіт, на які встановлюється доплата за несприятливі умови праці і розміри доплат по видам робіт.

Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати встановлюється наказом по установі і закладу.

Додаток 3

Перелік
робіт із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на додаткову доплату

(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України №1298 від 30.08.2002)

№ з/п	Виробництва, роботи, професії та посади	Розмір доплати
1	За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів	10 відсотків посадового (місячного) окладу
2	Водії автотранспортних засобів за ненормований робочий день	25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час

Додаток 4

П е р е л і к
професій і посад працівників,
робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці

(Постанова Кабінету Міністрів України № 679 від 13.05.2003 зі змінами)

1.	Друкарка, що постійно працює на друкарській машинці (комп'ютері) (31)	4 календарні дні
2.	Працівники, які постійно працюють на електронно-обчислювальних машинах (персональних комп'ютерах): вчителі інформатики, системні адміністратори, бухгалтери, секретарі-друкарки, бухгалтери, економісти (58)	4 календарні дні
3.	Персонал середній медичний (133)	7 календарних днів
4.	Прибиральники службових приміщень, зайняті прибиранням загальних убиралень та санвузлів (60)	4 календарні дні
5.	Тренер-викладач дитячо-юнацької спортивної школи (35)	18 календарних днів

Додаткова відпустка за особливий характер праці надається пропорційно до фактично відпрацьованого часу. У розрахунок часу зараховуються дні, коли він був фактично зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше як половину тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих професій, посад.

Додаток 5

П е р е л і к
організаційно-педагогічної роботи, яку можуть виконувати вчителі, коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин

1. Робота з шкільною документацією.
2. Систематизація матеріалів навчального кабінету.
3. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників.
4. Виготовлення дидактичного і роздаткового матеріалу.
5. Виготовлення тематичних міні-посібників, бюлетенів.
6. Участь у методичних формах роботи різних рівнів (методичні об'єднання семінари, конференції тощо).
7. Підвищення комп'ютерної грамотності (шкільні курси).
8. Підготовка матеріалів до конкурсів та виставок педагогічних інновацій.
9. Розробка систем уроків з використанням комп'ютерних технологій.
10. Підготовка матеріалів з досвіду роботи для друку в фаховій пресі.
11. Розробка сценаріїв виховних заходів.
12. Інші види педагогічної діяльності.

Додаток 6

Перелік
питань соціально-економічного і трудового характеру,
що погоджуються керівником закладу та радою трудового колективу закладу

№ з/п	Питання і документи	Підстава	Приміт-ка
1	Правила внутрішнього трудового розпорядку.	ст.142 КЗпП України	
2	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження.	п.п.24. 25 Типових правил внутріш-нього трудового розпорядку п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.	
3	Розклад уроків.	п.25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.	
4	Графіки робочого дня і змінності техперсоналу.	п.26 Типових правил ВТР.	
5	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних робіт.	ст. 71 КЗпП України.	
6	Графік відпусток.	ст. 79 КЗпП України.	
7	Прийом на роботу неповнолітніх.	ст.188 КЗпП України.	
8	Склад атестаційної комісії.	п.6.1. Типового Положення про атестацію педпрацівників України.	
9	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп. 2-5-7 ст.40, п.п. 2.3 ст.41 КЗпП України, тобто при: п. 1 ст.40 - скорочення штатів, реорганізації; п.2 ст.40 - невідповідності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я; п.3 ст.40 - систематичного невиконання без поважних причин посадових обов'язків; п. 4 ст.40 - прогули без поважних причин; п.5 ст.40 - нез'явленні на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого списку); п.7 ст.40 - появі на роботу в нетверезому стані; п.2 ст.41 - винних діях при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони дають підстави для втрати довір'я; п.3 ст.41 - аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями.	ст.43 КЗпП України.	
10	Накладання дисциплінарних стягнень на	ст. 252 КЗпП України.	

	членів профкому (голову профкому з погодження профспілкового органу вищого рівня).		
11	Заходи з охорони праці та техніки безпеки.	ст. 161 КЗпП України	
12	Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях і т.д.	Типові правила з техніки безпеки	
13	Тарифікаційні списки.	п.4, додатки 1, 2, 3 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти.	
14	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів.	п. 31 тієї ж Інструкції (на 15-25%).	
15	Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт.	п. 52, Інструкції	
16	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ.	п. 53, Інструкції	
17	Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт.	додаток №9 до цієї ж Інструкції.	

Інші питання, передбачені чинним законодавством.

Додаток 7

Перелік професій і посад з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також пов'язаними із забрудненням, робота на яких дає право на безоплатне забезпечення спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту

№ з/п	Професія, посада	Спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту	Строки носіння в місяцях
1	Гардеробник	Халат бавовняний	12
2	Двірник	Костюм бавовняний Фартух бавовняний з нагрудником Рукавиці комбіновані Взимку додатково: Куртка бавовняна, утеплена В інші пори року додатково: Плащ непромокальний	12 12 2 36 36
3	Діловод	Халат бавовняний	12
4	Друкарка	Нарукавники бавовняні	24
5	Комірник, робітник підсобний	Халат бавовняний Рукавиці комбіновані	12 3
6	Кухар	Куртка бавовняна Шапочка бавовняна	18 12
7	Лаборант (усіх найменувань), технік	Халат бавовняний Фартух прогумований з нагрудником Рукавички гумові Окуляри захисні	12 черговий чергові до зносу
8	Маляр	Комбінезон бавовняний Берет бавовняний Напальчники	12 12 1
9	Оператор котельної	При роботі котельної на газі: Комбінезон бавовняний При роботі котельної на іншому паливі: Костюм бавовняний Рукавиці комбіновані Окуляри захисні	 12 12 1 до зносу
10	Прибиральник службових приміщень	Халат бавовняний Рукавиці комбіновані При митті підлоги і місць загального користування додатково: Рукавички гумові Чоботи гумові	12 2 Чергові Чергові
11	Столяр	Костюм віскозно-лавсановий Фартух бавовняний Рукавиці комбіновані	12 3 3
12	Сторож зовнішній	Костюм віскозно-лавсановий Плащ бавовняний з водовідштовхувальним просоченням	12 Черговий

13	Електромонтер з обслуговуванням приміщень, споруд	Напівкомбінезон бавовняний Рукавички діелектричні Калоші діелектричні	12 Чергові Чергові
14	Робітник, зайнятий обслуговуванням приміщень, споруд	Халат бавовняний Рукавиці комбіновані Чоботи гумові	12 2 12
15	Машиніст (робітник), зайнятий пранням білизни (спецодягу)	Костю бавовняний Фартух бавовняний з нагрудником Чоботи гумові Рукавички гумові Рукавиці комбіновані	12 6 12 Чергові 3

Примітки:

1. Безкоштовно видача спецодягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту за переліком професій і посад, передбачених у цих нормах, проводиться у всіх галузях народного господарства належного від їх профілю і відомчої підпорядкованості, якщо вони не обумовлені у відповідних Типових галузевих нормах.
2. Кому і на який строк видавати спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту визначає трудовий колектив з урахуванням умов праці і несприятливих факторів, їх шкідливого впливу на працюючих.

Додаток 8

Перелік
професій і посад працівників, робота на яких пов'язана із забрудненням і яким безкоштовно видається мило на туалетні та санітарно-гігієнічні потреби *(грамів на місяць для однієї особи)*

№ з/п	Перелік професії і посади працівників, яким безкоштовно видається мило	Для туалетних потреб	Для санітарно-гігієнічних потреб
1	Двірник		
2	Кочегар (оператор) котельної	400	-
3	Кухар у навчальному закладі	200	200*
4	Лаборант хімічного кабінету	200 і 50 г - крему поживного	500г соди
5	Медичний персонал навчального закладу		200
6	Працівники кухонь у навчальних закладах	100	200*
7	Прибиральник службових приміщень	400	100
8	Робітник, зайнятий обслуговуванням приміщень і споруд	300	100
9	Слюсар-сантехнік	400	
10	Спеціалісти навчальних закладів: водії, Техніки, слюсарі, майстри виробничого навчання, завідувачі майстернями та інші особи, які постійно працюють на роботах, пов'язаних із забрудненням		200
11	Інші професії і посади, робота на яких пов'язана із забрудненням		150**

Примітка:

* Мило, яке передбачено на санітарно-гігієнічні потреби кухарям, працівникам кухні видається для місць загального користування (до умивальника).

** Мило видається за нормами відповідно до нормативно-правових актів про охорону праці 5г на добу для однієї особи але не більше 150 г на місяць.

Додаток 9

Перелік підстав,
за якими не допускається залучення до чергувань
у вихідні і святкові дні

1. Працівників віком до 18 років.
2. Інвалідів.
3. Жінок перед відпусткою у зв'язку з вагітністю більше ніж 4 місяці та пологами або після неї протягом трьох років.
4. Жінок, які мають двох і більше дітей до 15 років або дитину-інваліда.
5. Одиноких матерів (батьків), які виховують дитину без батька (матері).
6. Опікунів, піклувальників або інших самотніх осіб, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків.
7. Чоловіків, дружини яких перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами.
8. Дружин (чоловіків) військовослужбовців та працівників правоохоронних органів, які несуть службу у вигляді цілодобового чергування за наявністю малолітніх дітей.
9. Ветеранів праці та осіб, які мають особливі трудові заслуги перед Вітчизною.
10. Працюючих пенсіонерів.
11. Батьків-вихователів дитячих будинків сімейного типу.
12. Сумісників.
13. Працівників, які без відриву від виробництва успішно навчаються у вищих навчальних закладах;
14. Працівників, робота яких пов'язана із шкідливим, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник не менше половини тривалості робочого дня зайнятий у цих умовах.

Додаток 10

Комплексні заходи
щодо досягнення встановлених нормативів безпеки,
гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аваріям

№ п/п	Найменування заходів і робіт	Ефективність заходів	Строк виконання	Особи відповідальні за виконання
1	Виготовлення та встановлення нових, більш ефективних інженерно-технічних запобіжних засобів охорони праці (огорожа, сигналізація)	Безпека праці і навчання	2022-2025 р.	Керівники навчальних закладів
2	Реконструкція системи природного і штучного освітлення для досягнення нормативних вимог	Поліпшення умов праці, дотримання санітарно-гігієнічних вимог	До III кв. 2023 р.	Керівники навчальних закладів
3	Замовлення і монтаж вентиляційних систем та пристроїв для кондиціювання повітря в комп'ютерному класі, кабінеті хімії, харчоблоки	Дотримання нормативів санітарно-гігієнічних вимог	2022-2025 р.	Керівники навчальних закладів
4	Здійснення конструктивних рішень та заходів протипожежної безпеки: встановлення автоматичної пожежної сигналізації, просочування дерев'яних конструкцій дахів	Дотримання вимог безпеки, створення безпечних умов для учасників навчально-виховного процесу	2022-2025 р.	Інженер міськуо, керівники навчальних закладів
5	Впровадження устаткування та пристроїв для забезпечення безпечної напруги до 12 В	Забезпечення електро-технічної безпеки	2022-2023 р.	Інженер міськуо
6	Введення в експлуатацію пристроїв для контролю стану ізоляції та засобів сигналізації	Безпека праці і навчання	2022-2023 р.	Інженер міськуо
7	Виконання робіт щодо застосування Сигнальних кольорів та знаків безпеки відповідно до правил	Запобігання випадкам травматизму, аваріям	2022р.-2025 р.	Заступник керівника з господарських питань
8	Реконструкція систем опалення з метою доведення температурного режиму до встановлених нормативів, побудова модульних котелень	Поліпшення умов праці і навчання, зниження рівня захворюваності, теплозбереження	2022-2025 р.	Керівники навчальних закладів
9	Заміна віконних та дверних блоків в навчальних закладах	Теплозбереження, зниження захворюваності	2022-2025 р.	Господарська група міськуо

Додаток 11

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі:
„Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України
М. Дзявульського" Хмельницької області

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про преміювання працівників Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області (далі – Положення) розроблене відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), Законів України „Про оплату праці", постанови Кабінету Міністрів України „Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" від 30.08.2002 № 1298, наказів Міністерства освіти і науки України „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ" від 26.09.2005 № 557, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 03.10.2005 за № 1130/11410, та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102.

1.2. Положення про преміювання працівників Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області запроваджується з метою:

- підвищення мотивації працівників, керівників, професіоналів, фахівців та іншого персоналу установи щодо виявлення та використання резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці, з урахуванням внеску кожного співробітника у результати діяльності установи, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних робіт та функцій, рівня відповідальності та творчої активності;
- створення умов для підвищення заробітної плати фахівців відповідно до особистого внеску у кінцеві результати роботи закладу;
- стимулювання до виконання працівниками службових обов'язків на високому професійному рівні та зміцнення трудової дисципліни.

Визначення розміру премії та її виплата проводиться в залежності від специфіки роботи і особистого трудового внеску кожного працівника.

1.3. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної плати закладу на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду, а саме:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами бюджету, яка може утворюватися за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для усіх працівників Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області;
- кошти спеціального фонду державного бюджету в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

Норми цього Положення реалізуються закладом тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці.

2. ПОРЯДОК І РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ

2.1. Преміювання працівників закладу може проводитись за підсумками роботи за місяць (квартал, рік тощо), до державних і професійних свят, ювілейних дат, та в інших випадках за умови виконання основних показників діяльності закладу відповідно до

затверджених критеріїв якості роботи і в залежності від особистого внеску кожного працівника.

Преміюванню підлягають співробітники, які займають посади згідно штатного розпису Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області.

Перелік державних свят, до яких здійснюється преміювання працівників встановлюється ст.73 Кодексу законів про працю України.

До професійних свят належать: День працівників освіти, День бухгалтера, День медичного працівника які встановлені Указами Президента України.

Для цілей цього Положення, встановлюються наступні ювілейні дати: 50, 55, 60, 65 років.

2.2. Преміювання може бути персональним за особистий внесок у виконання важливого завдання чи термінової роботи, до знаменної дати тощо.

2.3. Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи закладу, не обмежується граничними розмірами та встановлюється на підставі розпорядження керівника закладу, а преміювання самого керівника провадиться за рішенням органу вищого рівня.

2.4. Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу(тарифної ставки) з урахуванням кваліфікаційної категорії або розряду так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника .

2.5. Виплата премій здійснюється на підставі наказів керівника, як правило, у терміни виплати заробітної плати за другу половину місяця, визначені Колективним договором Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області.

3. ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ

3.1. Головними критеріями оцінки праці працівників при преміюванні є:

- забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни, якісного ведення документації;
- за учнів, які отримали нагороди і зайняли призові місця в олімпіадах, конкурсах, змаганнях;
- активної участі у впровадженні в освітній процес прогресивних форм і методів організації різних видів роботи з дітьми;
- ефективної організації роботи з працівниками, батьками;
- своєчасне і якісне виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;
- якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель;
- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;
- за результативну організацію інноваційної педагогічної діяльності;
- за значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;
- розроблення і впровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання і енергозберігаючих технологій;
- якісне і своєчасне виконання завдань, безперебійне обслуговування об'єктів, відсутність порушень трудової дисципліни;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

4. ПОЗБАВЛЕННЯ ПРЕМІЇ

4.1. Розмір премії працівника може бути зменшено за такими підставами:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;

- порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах, неякісного їх виконання);

- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області ;

- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму;

4.2. Працівник позбавляється премії за:

- повторні або систематичні порушення, передбачені п. 4.1. Положення;

- недотримання антикорупційного законодавства;

- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;

- подачу недостовірних первинних статистичних, бухгалтерських та інших даних, що призвели до викривлення бухгалтерських та фінансових звітів, порушень щодо визначення та нарахування заробітної плати, вартості платних послуг тощо;

- у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

4.3. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на дванадцять місяців від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом визначеного терміну з дня винесення догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте наказом керівника достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Із введенням в дію цього Положення усі попередні нормативні документи Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області, що регламентують нарахування і виплату премій працівникам установи, вважаються такими, що втратили чинність.

5.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться у порядку, встановленому чинним законодавством та внутрішніми організаційно-розпорядчими документами Шепетівського навчально-виховного комплексу №1 у складі: „Загальноосвітня школа І-ІІ ступенів та ліцей ім. Героя України М. Дзявульського" Хмельницької області

5.3. Відносини, що не врегульовані у цьому Положенні, регулюються чинним законодавством України.

5.4. Спори з питань преміювання розглядаються у порядку, передбаченому нормами чинного законодавства.

Прошнуровано, пронумеровано та
скріплено печаткою
30 аркушів

Директор НВК №1

_____ В. Гарбарець