

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР  
між управлінням освіти  
Шепетівської міської ради  
та міським комітетом  
профспілки  
працівників освіти і науки  
України  
на 2022-2025 роки**

Затверджено рішенням колегії управління освіти  
Шепетівської міської ради від 15.10.2022р  
№ 11/2

Схвалено рішенням президії міськкому  
профспілки від 10.10.2022р  
Протокол № 6

## 1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2022-2025 роки (далі - договір) між **Управлінням освіти** – органом Шепетівської міської ради та **міським комітетом профспілки працівників освіти і науки України** - повноважним представником найманих працівників (далі - Сторони) укладено відповідно до Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про соціальний діалог в Україні", Генеральної угоди, Законів про освіту та інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі договору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників закладів освіти та власників (уповноважених ними органів).

1.3. Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їхнє співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи навчальних закладів та установ освіти (далі - закладів освіти), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їхніх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Положення договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладів освіти, які перебувають у сфері дії сторін договору, і є обов'язковими для включення до колективних договорів нижчого рівня (закладів освіти).

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. Зміни, що впливають 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 7 - денний строк Сторони розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

1.8. Обов'язок роботодавця ознайомлювати працівників з текстом колективного договору, змінами і доповненнями до нього.

1.9. Обов'язок Сторін забезпечити безперешкодний доступ до тексту договору, можливість його копіювання, обов'язок сторін колективної угоди інформувати про її укладання та внесення до неї змін безпосередньо заінтересованих у цьому суб'єктів;

1.10. Міськком профспілки працівників освіти і науки України забезпечує профспілкові організації текстами колективного договору у двотижневий термін з дня його реєстрації.

## 2. Термін дії договору

2.1. Договір Сторін, укладений на 2022 - 2025 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками і діє до укладення нового або перегляду чинного (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 закладу освіти чинність колективних договорів зберігається до укладення нових.

### **3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку**

#### **3.1. Управління освіти:**

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

3.1.2. У 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 бюджету на відповідні роки.

3.1.3. Уживатиме заходів для спрощення процедури погодження, розгляду та затвердження кошторисів доходів і видатків підвідомчих закладів освіти і змін до них.

3.1.4. Сприяти подальшому використанню 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.

3.1.6. Уживатиме 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 закладів 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. Уживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України «Про освіту», у частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.1.10. Періодично заслуховуватиме на засіданнях колегії управління освіти питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти.

3.1.11. Сприятиме збереженню мережі закладів освіти, поліпшенню їх фінансування за рахунок коштів відповідних бюджетів.

#### **3.2. Сторони домовилися про таке:**

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

3.2.2. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти.

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 освіти.

3.2.5. Уживати 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 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 у навчальних планах закладів загальної середньої освіти;

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

3.2.7. Сприяти належному фінансовому забезпеченню закладів освіти.

3.2.8. 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)».

3.3.9. Вживати заходів для забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників закладів освіти для її першочергової виплати при затвердженні місцевих бюджетів.

#### **3.4. Міськком профспілки зобов'язується:**

3.4.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладах освіти.

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

### **4. Зайнятість**

#### **4.1. Управління освіти зобов'язується:**

4.1.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.1.2. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.

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

4.1.4. З урахуванням регіональних потреб визначити обсяги державного замовлення на підготовку фахівців без відриву від виробництва з числа випускників педагогічних вузів, 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 домовились про таке:**

4.2.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше, як 3 відсотків чисельності працівників.

4.2.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію та перепрофілювання закладів, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше, ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням 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 та новостворені робочі місця в закладах освіти незайнятого населення, зареєстрованого в 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.

4.2.5. Ужити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників дошкільної освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.2.6. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які максимально сприяли б 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 роботи працівників інших, установах, лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, у 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.

4.2.7. Застосовувати при оптимізації закладів та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працівників лише як виняток, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.

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

4.2.9. Не допускати звільнення працівників закладів освіти при зміні власника, зокрема при створенні територіальних громад.

## **5. Виробничі, трудові відносини. Режим праці та відпочинку**

### **5.1. Управління освіти зобов'язується:**

5.1.1. Рекомендувати керівникам закладів освіти привести у відповідність до вимог чинного законодавства правила внутрішнього розпорядку для працівників закладів освіти.

5.1.2. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.3. Забезпечити дотримання на місцях:

- установлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;

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

5.1.4. Забезпечити контроль за:

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

- недопущення певних категорій працівників до чергувань у вихідні та святкові дні (**згідно з додатком №1**)

- наданням працівникам щорічних основних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством, а саме:

- основні відпустки медпрацівникам надавати в канікулярний період з письмовим попередженням про початок відпустки не пізніше ніж за 2 тижні;

- дозволити поділ відпустки за бажанням працівника за умови, що безперервна її частина не менше 14 календарних днів;
  - за бажанням працівника виплачувати грошову компенсацію за частину невикористаної відпустки за умови, що тривалість фактично наданих працівникові щорічної і додаткової відпусток не менше ніж 24 календарних дні;
  - надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, щорічну відпустку повної тривалості;
  - наданням певній категорії працівників соціальних відпусток відповідно до Закону України «Про відпустки».
  - відкликання працівника із основної щорічної відпустки здійснювати лише за його згодою і у випадках, передбачених ст.12 Закону України «Про відпустки» (крім державних службовців).
- 5.1.5. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

## **5.2. Сторони домовилися про таке:**

5.2.1. Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку з воєнним станом, санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом 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. (згідно з додатком №2)

5.2.2. Залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого 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 загальної середньої освіти та інших закладів освіти, 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. Управління освіти рекомендує керівникам закладів освіти:**

5.3.1. 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 закладу освіти.

5.3.2. 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»).

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

5.3.4. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробовування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника.

5.3.5. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Уважати 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 статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

5.3.6. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем (згідно з додатком №3).

5.3.7. Установлювати 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, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам профспілкових органів, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

5.3.8. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні та вихованці яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів тощо.

5.3.9. 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.

5.3.10. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників закладів разом з профкомом закладу.

5.3.11. Погоджувати з профкомами: (згідно з додатком №4)

- запровадження змін, перегляд умов праці;

- внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників.

5.3.12. Забезпечити організацію для педагогів, керівників короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.3.13. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсації працівникам закладів та установ освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва.

5.3.14. Затверджувати посадові інструкції працівників закладів освіти їх керівниками за погодженням з профспілковими органами.

#### **5.4. Міськком профспілки вживатиме заходів щодо:**

5.4.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства первинних організацій профспілки, проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

5.4.2. Організації громадського контролю за дотриманням законодавства про працю в закладах освіти.

5.4.3. Забезпечення співпраці з органами управління освіти з метою попередження порушень норм законодавства.

## **6. Нормування і оплата праці**

### **6.1. Управління освіти зобов'язується:**

6.1.1. Уживати заходів для дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці.

6.1.2. Сприяти забезпеченню реалізації положень Указу Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» від 30.10.2010 року №926, що стосуються:

- виплати в розмірі не менше 20% посадового окладу з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам (у межах фонду заробітної плати).

6.1.3. Уживати заходів для забезпечення виплати доплат педагогічним працівникам закладів позашкільної освіти у розмірах, визначених ст. 22 Закону України «Про позашкільну освіту».

6.1.4. Ужити заходів для вирішення питання щодо:

- оплати праці вчителів за роботу в класах з кількістю учнів, що перевищують планову наповнюваність (у межах фонду оплати праці);

- здійснення доплат учителям закладів загальної середньої освіти за керівництво методичними спільнотами відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 року № 1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» (в межах фонду оплати праці)

## **6.2. Сторони договору домовилися про таке:**

6.2.1. Уживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам закладів освіти 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. Уживати заходів щодо удосконалення умов оплати праці працівників, зокрема музичних керівників та інструкторів з фізкультури дошкільної освіти, працівників центрів, спеціалістів управлінь, бухгалтерій, лаборантів, інженерів з охорони праці та інших працівників з метою підвищення рівня заробітної плати;

6.2.5. Уживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних та інших працівників закладів освіти за роботу в інклюзивних класах (групах).

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

## **6.3. Сторони рекомендують керівникам:**

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

6.3.2. 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.



6.3.3. Уживати 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.

6.3.4. 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 закладів загальної середньої освіти, 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 ЗСО, за завідування якими встановлюється додаткова оплата.

6.3.5. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладів освіти, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу.

6.3.6. Установлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

6.3.7. 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).

6.3.8. 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 з закладу дошкільної освіти і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи;

- працівникам дитячих оздоровчих таборів, які виконують з ініціативи роботодавця роботу за межами робочого часу, встановленого графіками роботи.

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

6.3.10. 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.

6.3.11. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні в строки, встановлені колективним договором (14 - аванс, 29 - зарплата), з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

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

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

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

6.3.15. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги. Забезпечити виплату доплат, надбавок, премій працівникам у розмірах, визначених відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 №1013 «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів». Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

6.3.16. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладів освіти, стимулювання творчої праці та педагогічного новаторства керівних, педагогічних працівників у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

6.3.17. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених нагрудним знаком «Відмінник освіти України», переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року», «Джерело творчості» тощо.

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

6.3.19. 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 освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі (в межах фонду оплати праці).

6.3.20. 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, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

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

6.3.22. Установлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах (групах) 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 відсотків посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

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

6.3.25. Забезпечити 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.

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

6.3.27. Забезпечити встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та вченні звання, в максимальному розмірі.

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

6.3.29. Здійснювати педагогічному працівникові за виконання обов'язків педагога – наставника щомісячно доплату у фіксованому розмірі 20% посадового окладу ( ставки заробітної плати ) на весь період наставництва.

6.3.30. Передбачити додаткову оплату за роботу у вечірній час (з 18-ї години до 22 години) працівникам, які за графіком роботи працюють у цей час, у розмірі 20% посадового окладу.

6.3.31. Здійснювати підвищення посадових окладів працівників Центру професійного розвитку педагогів відповідно до пункту 13 Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 №102.

#### **6.4. Міськком профспілки зобов'язується:**

6.4.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в установах та організаціях галузі освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та термінів її виплати.

6.4.2. 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.

6.4.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси в комісіях з питань трудових спорів та судах.

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

6.4.5. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в організаціях, установах галузі освіти.

6.4.6. Забезпечити інформування органів Державного нагляду за дотриманням законодавства про працю стосовно фактів порушень оплати праці, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором.

### **7. Охорона праці , безпека життєдіяльності та здоров'я**

#### **7.1. Управління освіти зобов'язується:**

7.1.1. 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 №1669 та виконання вимог, передбачених Законом України « Про охорону праці».

7.1.2. Щорічно заслуховувати на засіданні колегії управління освіти за участю представників профспілки питання створення належних умов, безпеки праці, навчання та життя 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 радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі освіти відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах і установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих управлінню освіти.

7.1.4. Забезпечити виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладів освіти в обсязі не менше 02 відсотки від фонду оплати праці відповідно до положення ст. 19 Закону України « Про охорону праці».

7.1.5. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ освіти 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. Розробити комплексні заходи щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці, профілактики травматизму в закладах освіти на 2022-2025 роки та забезпечити контроль за його виконанням (згідно з додатком №5).

## **7.2. Сторони домовились рекомендувати керівникам закладів освіти та профспілковим організаціям:**

7.2.1. Ураховувати під час розробки та укладання колективних договорів спільні рекомендації державних органів влади і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України 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 колективні договори закладів освіти зобов'язання щодо: **(згідно з додатком №6).**

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів; **(згідно з додатком №7).**

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці **(згідно з додатком №8).**

- здійснення доплат працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці); за результатами проведеної атестації робочого місця за умовами праці. **(згідно додатком №9).**

- надання щорічних додаткових відпусток працівникам з ненормованим робочим днем **(згідно з додатком №3).**

7.2.4. Передбачати в кошторисах закладів освіти 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 закладів освіти з кількістю працівників 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 й 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. Забезпечувати безперешкодний доступ представників профспілки з питань охорони праці до установ освіти 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». Організувати розслідування та облік нещасних випадків пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

## **7.3. Сторони договору:**

7.3.1. Сприятимуть виділенню коштів з бюджетів усіх рівнів в обсязі не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.3.2. Забезпечуватимуть контроль:

- за виконанням заходів щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників освітнього 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 закладах освіти, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

7.3.3. Вживатимуть заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників освіти.

#### **7.4. Міськком профспілки:**

7.4.1. Забезпечуватиме спільно з організаціями профспілки 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 працівників відповідно до положень колективних договорів.

7.4.2. Організовуватиме навчання представників профспілки з питань охорони праці щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками установ і закладів галузі вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

7.4.3. Забезпечуватиме участь представників профспілки з питань охорони праці у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.

7.4.4. Сприятиме здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

7.4.5. Забезпечуватиме первинні організації профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

### **8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації**

#### **8.1. Управління освіти зобов'язується:**

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

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

8.1.3. Погоджувати та застосовувати разом з міськкомом профспілки на практиці Положення про виплату щорічної грошової винагороди працівникам управління освіти та освітніх закладів (згідно з додатком № 10).

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.

8.1.5. Виплачувати пропорційно матеріальну допомогу на оздоровлення.

#### **8.2. Сторони договору домовилися про таке:**

8.2.1. Уживати 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. 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.

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

8.2.5. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування закладами

освіти профспілковим організаціям коштів (не менше 0,3% фонду оплати праці) на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи.

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

### **8.3. Сторони договору рекомендують керівникам закладів освіти:**

8.3.1. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 ст. 61 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 у розмірі одного посадового окладу.

8.3.2. 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.

8.3.3. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);

- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, інших педагогічних працівників закладів освіти 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.

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

### **8.4. Міськком профспілки зобов'язується:**

8.4.1. Вжити заходів для активізації діяльності первинних профспілкових організацій з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Договором.

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, надавати членам профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

## **9. Розвиток соціального партнерства**

9.1. З метою подальшого розвитку соціального партнерства Сторони договору домовилися про таке:

9.1.1. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, Федерації профспілок України до проєктів законів, чинних законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудої сфери.

9.1.2. Сприяти:

- укладенню колективних договорів в усіх закладах освіти.

- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проєктів колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства,

- укладенню колективних договорів на територіальному рівні.

9.1.3. Представники органів управління освітою, керівники закладів освіти на запрошення профспілкових органів братимуть участь в заходах профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

## **9.2 Управління освіти, керівники закладів:**

9.2.1. Забезпечать відповідне погодження з виборними органами профспілки нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2. Надаватимуть відповідним профспілковим органам 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.

9.2.3. Сприятимуть профспілкам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів, фінансуванні відповідних заходів.

9.2.4. Управління освіти, міськком профспілки працівників освіти і науки України спрямовуватимуть діяльність керівників закладів освіти, профспілкових організацій на виконання зобов'язань за колективним договором.

## **10. Сприяння роботі профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, підвищення ефективності їх діяльності**

### **10.1. Управління освіти зобов'язується:**

10.1.1. Забезпечувати в закладах освіти права та гарантії діяльності профспілки, її організаційних ланок, відповідно до Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.

10.1.2. Не допускати втручання керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.3. Вводити до складу колегії управління освіти представників міськкому профспілки працівників освіти і науки України на підставі Постанови Кабінету Міністрів України від 2 жовтня 2003 року № 1569.

10.1.4. Рекомендувати керівникам закладів освіти:

- активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти;

- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників профспілки;

- утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність профспілки;

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудова відносин;

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

10.1.5. Забезпечувати в закладах освіти безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам.

10.1.6. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

10.1.7. Сприяти наданню у безоплатне користування міськкому профспілки профспілковим комітетам закладів освіти приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, зв'язком (в т. ч. електронна пошта, інтернет), для взаємного обміну інформацією.

### **10.2. Сторони договору рекомендують керівникам закладів освіти:**

10.2.1. Забезпечувати вільний вхід до закладів освіти представників профспілки, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

10.2.2. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на профспілкових працівників згідно з колективним договором. Встановити головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.

10.2.3. Урахувати, що при укладенні колективних договорів внесення пропозицій з питань соціально-економічних прав та інтересів працівників покладається на профспілкові організації.

10.2.4. Долучати представників профспілкових організацій до роботи в дорадчих та робочих органах.

10.2.5. Надати членам виборних профспілкових органів, 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, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень.

10.2.6. Надавати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, додаткові дні відпочинку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання (під час канікул).

10.2.7. Сторони договору не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітньої законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

### **10.3. Міськком профспілки зобов'язується:**

10.3.1. Посилити роз'яснювальну роботу щодо діяльності профспілки працівників освіти і науки України, її виборних органів щодо захисту членів профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи профкомів, інформування членів профспілки.

10.3.2. Своєчасно доводити до первинних організацій профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

10.3.3. Спрямовувати роботу профспілкових організацій на здійснення контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов нормування праці, розподілу навчального навантаження, за додержанням в закладах освіти трудового законодавства.

10.3.4. Активізувати роботу, спрямовану на ініціювання виборними профспілковими органами переговорів щодо укладення колективних договорів.

10.3.5. Організувати надання допомоги виборним органам профспілки у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, оздоровлення, відпочинку тощо;
- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;
- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

10.3.6. Сприяти поширенню практики представлення виборними органами профспілки інтересів членів профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

10.3.7. Інформувати обласний комітет профспілки про факти порушення гарантій та прав діяльності працівників в закладах освіти з метою вжиття відповідних заходів.



10.3.8. Забезпечити попереднє інформування управління освіти перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності профспілки.

### 11. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність Сторін

11.1. Контроль за виконанням договору здійснюється спільною комісією Сторін (згідно з додатком №11).

11.2. Сторони забезпечують контроль за виконанням колективного договору на місцях. 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 кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Перелік додатків №№ 1 - 11.

Колективний договір підписали:

Начальник управління освіти  
Щебетівської міської ради



Тодмила ТИХОНЧУК

Голова міського комітету  
профспілки працівників освіти



Олександр КУРГАНСЬКИЙ

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

- 1) Працівники віком до 18 років;
- 2) Особи з інвалідністю;
- 3) Жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю більше ніж 4 місяці та пологами або після них протягом трьох років;
- 4) Жінки, які мають двох і більше дітей до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) Одиноких матерів (батьків), які виховують дитину без батька (матері);
- 6) Опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 7) Чоловіки, дружини яких перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 8) Дружини (чоловіки) військовослужбовців та працівників правоохоронних органів, які несуть службу у вигляді цілодобового чергування за наявності малолітніх дітей;
- 9) Ветерани праці та осіб, які мають особливі трудові заслуги перед Вітчизною;
- 10) Працюючи пенсіонери;
- 11) Батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу;
- 12) Сумісники;
- 13) Працівники, які без відриву від виробництва успішно навчаються у вищих навчальних закладах;
- 14) Працівники, 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.

**П Е Р Е Л І К**  
**організаційно-педагогічної роботи, яку можуть виконувати педагоги,**  
**коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин**

1. Робота з документацією.
2. Систематизація матеріалів навчального кабінету, групи.
3. Робота за планом самоосвіти.
4. Виготвлення дидактичного і роздаткового матеріалу.
5. Виготвлення тематичних мініпосібників, бюлетенів.
6. Участь у методичних формах роботи різних рівнів (зустрічі професійних спільнот, семінари, конференції тощо).
7. Підвищення комп'ютерної грамотності.
8. Підготовка матеріалів до курсів та виставок педагогічних інновацій.
9. Підготовка матеріалів до творчого звіту по атестації педпрацівників.
10. Розробка систем занять з використанням комп'ютерних технологій.
11. Підготовка матеріалів з досвіду роботи для друку в фаховій пресі.
12. Розробка сценаріїв виховних заходів.
13. Інші види педагогічної діяльності.

**Орієнтовний перелік  
посад працівників з ненормованим робочим днем системи закладів освіти,  
яким може надаватись додаткова відпустка до 7 календарних днів**

1. Керівники установ, їх заступники
2. Спеціалісти управління освіти
3. Головні спеціалісти: бухгалтери, економісти
4. Провідні спеціалісти: бухгалтери, економісти, бібліотекарі
5. Спеціалісти: бухгалтери, економісти, інженери, бібліотекарі, психологи, соціальні педагоги, вихователі, лаборанти, системні адміністратори
6. Завідувачі господарства
7. Шеф-кухарі
8. Секретарі
9. Секретарі-друкарки
10. Комірники
11. Коменданти
12. Лікар в закладі освіти
13. Юрисконсульт

*ПРИМІТКА. Відпустка працівникові надається в залежності від продуктивності праці та часу зайнятості на цій посаді за рішенням адміністрації і з погодженням профкому від 3 до 7 календарних днів.*

**Перелік  
питань соціально-економічного і правового характеру,  
що погоджуються керівниками закладів освіти  
з профспілковими органами**

№ з/п	Питання і документи	Підстава	Примітка
1	Правила внутрішнього трудового розпорядку	ст.142 КЗпП України	
2	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	п.п.24. 25 Типових правил внутрішнього 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 - появи 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 членів профкому (голову профкому з погодження профспілкового органу вищого рівня)	ст. 252 КЗпП України	
11	Заходи з охорони праці та техніки безпеки	ст. 161 КЗпП України	
12	Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях	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, там же	
16	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ	п. 53, там же	
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	

*ПРИМІТКА. Інші питання, передбачені чинним законодавством.*

**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**

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

**Перелік професій і посад  
зі 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	Напів-комбінезон 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)	Костюм 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 працівників.*

**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 закладі освіти	200	200*
4	Лаборант хімічного кабінету	200 і 50 г - крему поживного	500г соди
5	Медичний персонал закладу освіти		200
6	Працівники харчоблоків у закладах освіти	100	200*
7	Прибиральник службових приміщень	400	100
8	Робітник, зайнятий обслуговуванням приміщень і споруд	300	100
9	Слюсар-сантехнік	400	
10	Спеціалісти закладів освіти: 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**

**ПРИМІТКИ:**

\* 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 150г на місяць.

**Список**  
**робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з**  
**підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням,**  
**що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці**

1. Прибиральники службових приміщень, зайняті прибиранням загальних убиралень та санвузлів - 4 календарні дні

*ПРИМІТКА. 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.*

**Перелік  
робіт з важкими і шкідливими умовами праці,  
при виконанні яких здійснюється доплата в  
розмірі до 12 відсотків за результатами атестації робочих місць**

1. Роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф, кондитерських і паромасляних печей та інших апаратів для смаження і випікання.
2. Вантажно-розвантажувальні роботи, виконувані вручну.
3. Роботи, пов'язані з розчиненням, обтинанням м'яса, риби, нарізання і чищення цибулі, обсмалювання птиці.
4. Роботи, пов'язані з миттям посуду, тари і технологічного обладнання вручну із застосуванням кислот, лугу та інших хімічних речовин.
5. Роботи з пранням білизни вручну з використанням миючих і дезінфікуючих засобів.
6. Усі види робіт, виконувані в закладах освіти при переведенні їх на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи.
7. Роботи з хлорування води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням.
8. Роботи з використанням хімічних реактивів, а також з їх зберіганням.
9. Робота за дисплеєм комп'ютерної техніки

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

*ПРИМІТКА. 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 керівники закладу за погодженням з профспілкою затверджують перелік конкретних робіт, на які встановлюється доплата за несприятливі умови праці і розмір доплати по видам робіт.*

*Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплат встановлюється наказом керівника закладу освіти.*

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про виплату щорічної грошової винагороди**  
**працівникам управління освіти та освітніх установ**

Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 15 квітня 1993 року №102 п.53 Інструкції «Про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти», статті 143,144 Кодексу Законів « Про працю», Постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ , закладів та організацій галузей бюджетної сфери від 30 серпня 2002 року №1298 ( зі змінами та доповненнями ), Постанови Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 року №898:

**1. ВСТУП**

- 1.1.** Дане Положення розроблене на виконання ст. 57 Закону України “Про освіту” вимог Постанови Кабміну України від 05.06.2000р. №898, п.2. Положення регламентує порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків та відсутність порушень виконавської і трудової дисципліни.
- 1.2.** Дане Положення поширюється на педагогічних працівників та керівників закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти, працівників центрів та управління освіти, крім тих, хто працює за сумісництвом.

**II. УМОВИ І ПОКАЗНИКИ ДЛЯ НАДАННЯ ЩОРІЧНОЇ ГРОШОВОЇ**  
**ВИНАГОРОДИ**

Щорічна грошова винагорода вищезазначеним категоріям педагогічних працівників надається за умови досягнення успіхів у вихованні дітей, навчанні та вихованні учнівської молоді, належному методичному забезпеченні, створення безпечних, комфортних умов праці і навчання учасникам навчально-виховного процесу з урахуваннями персонального внеску кожної категорії вищезазначених педпрацівників у підвищенні рівня організації освітнього процесу в закладах освіти громади.

**2.2. Педагогічні працівники отримують винагороду за такі показники в роботі:**

- створення в закладі освіти належних умов для забезпечення рівного доступу для здобуття якісної освіти;
- створення умов для варіативності навчання, упровадження інноваційних педагогічних технологій в освітній процес, інформатизація навчання, впровадження передового педагогічного досвіду;
- високу результативність участі педпрацівників закладів у конкурсах педагогічної майстерності “Вчитель року” та інших, виставках педагогічних інновацій, підготовку призерів предметних олімпіад, конкурсів-захистів МАН, переможців в спортивних змаганнях та конкурсах художньої самодіяльності тощо;
- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей.

**2.3. Керівники закладів освіти отримують винагороду за такі показники в роботі:**

- ефективні заходи щодо зміцнення та модернізації матеріально-технічної бази освітнього закладу;
- залучення додаткових джерел фінансування закладу та їх раціональне використання;

- ужиті заходи щодо забезпечення закладу освіти кваліфікованими педагогічними кадрами та доцільність їх розстановки з метою досягнення більшої ефективності проведення освітнього процесу;
- забезпечення соціального захисту, збереження та зміцнення здоров'я вихованців та учнів, педагогічних працівників;
- організація харчування і медичного обслуговування учнів та педагогічних працівників;
- дотримання вимог щодо охорони праці і техніки безпеки, санітарно-гігієнічних та протипожежних вимог, відсутність травматизму серед учасників освітнього процесу;
- надання соціальної допомоги дітям-сиротам, дітям позбавленим батьківського піклування, дітям із малозабезпечених сімей;
- моральне та матеріальне стимулювання педагогів, учнів та вихованців закладу, організація їх відпочинку;
- дотримання правопорядку неповнолітніми та вжиті профілактичні заходи щодо попередження правопорушень.

### **III. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ**

- 3.1** Щорічна грошова винагорода здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом установи чи закладу освіти, на оплату праці.
- 3.2** Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам закладів освіти надається відповідно до Положення, яке затверджується керівником закладу за погодженням з профспілковим органом.
- 3.3.** Нарахування і виплата грошової винагороди проводиться на підставі наказу керівника за погодженням із профспілковим органом.
- 3.4.** Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень і таких доплат:
- за звання «вчитель-методист», «вихователь-методист», «практичний психолог-методист», «соціальний педагог методист», «керівник гуртка-методист»;
  - за науковий ступінь, за звання «старший учитель», «старший вихователь»
- 3.5.** Конкретні розміри даної виплати встановлюється в залежності від особистого вкладу кожного працівника в підсумки діяльності установи чи закладу освіти.
- 3.6.** Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці, допустили моральні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, позбавляються винагороди повністю.
- 3.7.** Працівники, які не забезпечили вчасного і якісного виконання покладених на них завдань, допустили суттєві помилки та упущення в роботі, порушення трудової дисципліни, можуть бути позбавленні винагороди частково.
- Позбавлення виплати винагороди повністю, або частково проводиться тільки за той період, в якому мало місце упущення в роботі.

**Спільна комісія  
управління освіти та міськкому профспілки для ведення переговорів і здійснення  
контролю за виконанням колективної угоди**

Від управління освіти

- |                   |                                 |
|-------------------|---------------------------------|
| 1. Басистюк Л.Д.  | - головний спеціаліст міськкуо. |
| 2. Лихобаба О.В.  | - спеціаліст міськкуо.          |
| 3. Говорадло Т.В. | - головний економіст міськкуо.  |
| 4. Грейман І.В.   | - юрист міськкуо.               |

Від організації профспілки:

- |                  |  |
|------------------|--|
| 1. Скрипак Н.О.  | - заступник голови міськкому профспілки. |
| 2. Кондратюк Ю.О | - голова профспілки гімназії №4.         |
| 3. Власюк Г Ю.   | - голова профспілки ЗДОН№7.              |
| 4. Кучерук Л. М. | - голова профспілки гімназії№6.          |

## ЗМІСТ

1. Загальне положення .....	3
2. Термін дії договору .....	3
3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку .....	4
4. Зайнятість.....	5
5. Виробничі та трудові відносини, режим праці та відпочинку .....	6
6. Нормування й оплата праці .....	8
7. Охорона праці, безпека життєдіяльності та здоров'я .....	12
8. Соціальні гарантії , пільги, компенсації .....	14
9. Розвиток соціального партнерства.....	15
10. Сприяння роботі профспілки з питань соціально-економічного захисту працівників освіти, підвищення ефективності їх діяльності .....	16
11. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність сторін .....	18
12. Додатки до колективного договору.....	19



В ЦЬОМУ КОЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРІ  
ПРОНУМЕРОВАНО 33 (ТРИДЦЯТЬ ТРИ АРКУШІ),  
ПРОШНУРОВАНО ТА СКРІПЛЕНО ПЕЧАТКОЮ  
32 ( ТРИДЦЯТЬ ДВА) АРКУШІ.

ГОЛОВА  
МІСЬКОМУ ПРОФСПІЛКИ



О. КУРГАНСЬКИЙ