

ПІДПИСАНО:

Від трудового колективу:

Вишнева гімназія

Голова ПК



Аліна ОРЕХОВА

«05» вересня 2024 року

Від роботодавця:

Вишнева гімназія

Директор

Вишнева гімназія

Софіївської

селищної ради

Дніпропетровської

області

«05» вересня 2024 року



Галина КОНДРАТЮК

**ЗМІНИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між адміністрацією та профспілковим комітетом
Вишневої загальноосвітньої
школи І-ІІІ ступенів на 2021 – 2025 роки,
зареєстрованого управління соціального
захисту населення 18.02.2021 №11/01-20**

Схвалений на зборах трудового
колективу "05" вересня 2024 року
протокол № 04

Зміст колективного договору

Розділ 1. Загальне положення.

Розділ 2. Термін дії колективного договору.

Розділ 3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі.

Розділ 4. Зайнятість.

Розділ 5. Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку.

Розділ 6. Нормування і оплата праці.

Розділ 7. Охорона праці та здоров'я.

Розділ 8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації.

Розділ 9. Розвиток соціального партнерства.

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

Розділ 11. Контроль за виконанням колективного договору.

Положення про виплату грошової допомоги педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

Положення про преміювання працівників Вишневої гімназії.

Додаток №1. Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем яким може надаватися додаткова відпустка.

Додаток №2. Доплата за роботу у шкідливих і важких умовах праці.

Додаток №3. Перелік посад із шкідливими умовами праці, які мають право на додаткові відпустки за роботу у шкідливих умовах праці.

Додаток №4. Перелік професій і посад працівників, які мають право на додаткові відпустки за особливий характер праці.

Додаток №5. Склад двосторонньої комісії по здійсненню контролю за виконанням колективного договору.

Додаток №6. Список членів трудового колективу Вишневої гімназії, які мають право на преміювання за рахунок економії фонду заробітної плати.

Додаток №7. Список педагогічних працівників, які мають право на грошову винагороду за сумлінну працю.

Додаток №8. Список членів профспілкової організації Вишневої гімназії.

Додаток №9. Список членів трудового колективу, що мають право на матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань в межах фонду заробітної плати.

1. Загальні положення

1.1. Колективний договір на 2021 – 2025 роки між адміністрацією Вишневої загальноосвітньої школи I-III ступенів, в особі директора Недоруби Валентини Іванівни і профспілковим комітетом, в особі голови первинної профспілкової організації Орехової Аліни Леонідівни - повноважного представника найманих працівників (далі - Сторони) укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, між департаментом освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації та Дніпропетровським обласним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2016 -2020 роки, Угоди між відділом освіти Софіївської районної державної адміністрації, відділом освіти Вакулівської сільської ради, Софіївської селищною радою та Софіївським райкомом Профспілки працівників освіти і науки України на 2017-2020 роки, інших законодавчих актів України.

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

1.3. Колективний 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, осіб, які навчаються, забезпечення їхніх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Положення колективного договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладу освіти .

1.5. Гарантії, передбачені колективним договором, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективним договором, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою, обласною та районною угодами та цим колективним договором.

1.6. Колективний 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, Галузевої, обласної та районної угод, застосовуються без внесення змін до колективного договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії колективного договору можуть вноситися після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо зміни до колективного договору;

- у семиденний строк Сторони розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

2. Термін дії колективного договору

2.1. Колективний договір укладений на 2021 – 2025 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цього колективного договору.

2.2. Жодна із Сторін, що уклали колективний 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 забезпечують впродовж дії колективного договору моніторинг чинного законодавства України з визначених колективним договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників ініціюють їх захист.

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань колективного договору.

2.5. Сторони домовилися, що при зміні власника навчального закладу чинність колективного договору зберігається до укладення нових.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі

3.1. Адміністрація Вишневої гімназії:

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

3.1.2. Спрямовуватиме діяльність працівників школи на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

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

3.1.4. Організовуватиме систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних працівників.

3.1.5. Вживатиме заходів для передбачення необхідних видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

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

3.1.7. Забезпечить стабільне функціонування закладу освіти, раціональне використання коштів загального та спеціального фондів, недопущення їх вилучення.

3.1.8. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 14, 55, 57 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

3.1.9. Сприятиме збереженню закладу освіти та обсягів його фінансування за рахунок коштів відповідних бюджетів.

3.5. Профспілковий комітет Вишневої гімназії зобов'язується:

3.5.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі освіти.

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

4. Зайнятість

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

4.1.3. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу, 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.

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

4.1.5. 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, при наявності відповідної фахової освіти;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних, науково-педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т. ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, 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 навчального закладу звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших навчальних закладах.

4.2.8. Сприяти збереженню обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

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

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

5.1. Адміністрація та профспілковий комітет Вишневої гімназії зобов'язується :

5.1.1. Сприяти удосконаленню правового механізму атестації педагогічних працівників;

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

5.1.3. Забезпечити дотримання на місцях:

- встановлених 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;

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

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

5.1.16. 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.

5.1.7. При складанні розкладів навчальних занять уникати нерациональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

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

5.1.9. Не допускати укладення з ініціативи органів місцевого самоврядування в односторонньому порядку трудового договору у формі контракту з керівником загальноосвітнього навчального закладу комунальної форми власності.

5.1.10. 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 (крім наукових та науково-педагогічних працівників).

5.1.11. 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 статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

5.1.12. 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 (додаток № 1).

5.1.13. Надавати працівникам оплачувану відпустку за рахунок щорічної відпустки (при наявній можливості) :

- 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних;
- 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;
- 3) матері або іншій особі для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території відповідно до ст. 29 Закону «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000 р № 1645-III ;
- 4) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
- 5) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;
- 6) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
- 7) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;
- 8) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;
- 9) батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи-1 день;
- 11) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.

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

5.1.15. Розширювати переліки категорій працівників, яким за бажанням може надаватися щорічна відпустка повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в цій установі, організації на умовах колективного або трудового договорів. Оплату відпусток здійснювати в межах бюджетних асигнувань та інших додаткових джерел.

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

5.1.17. Сприяти матеріальному заохоченню педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів.

5.1.18. 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.

5.1.19. Затверджувати кошториси, плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних, науково-педагогічних працівників навчального закладу разом з профкомом закладу.

5.1.20. Погоджувати з профкомом:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;
- внесення змін та доповнень до статуту навчального закладу з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються.

5.1.21. Забезпечити організацію для педагогічних працівників закладу освіти короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.1.22. Вжити заходів для забезпечення освітнього закладу педагогічними кадрами.

5.1.23. Затверджувати посадові інструкції працівників закладу освіти їх керівником за погодженням з профспілковим комітетом.

5.2. Сторони колективного договору домовилися, що:

5.2.1. Періоди, впродовж яких у навчальному закладі не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із 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.

5.2.2. Залучення педагогічних працівників, у тому числі 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. Профспілковий комітет Вишневої гімназії вживе заходів щодо:

5.3.1. Забезпечення нормативними документами з питань трудового законодавства, проведення навчання з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі.

5.3.2. Організації громадського контролю за дотриманням законодавства про працю в закладі освіти.

5.3.3. Забезпечення співпраці з органами управління освітою з метою попередження порушень норм законодавства.

6. Нормування і оплата праці

6.1. Адміністрація Вишневої гімназії зобов'язується:

6.1.1. Вживати заходів для дотримання в закладі 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 вересня 2010 року, що стосуються:

- поетапного підвищення розмірів оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників та приведення цих розмірів у відповідність до вимог ст. 57 Закону України «Про освіту»,

- виплати 20-відсоткової надбавки з метою підвищення престижності педагогічної праці всім педагогічним працівникам.

6.1.3. Вживати заходів для встановлення:

- розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду на рівні не нижче мінімальної заробітної плати;

- підвищених посадових окладів працівникам, яким присвоєні почесні, вчені, педагогічні звання, замість здійснення доплат за ці звання.

6.1.4. Здійснювати перегляд і введення нових умов та оплати праці з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом закладу освіти.

6.2. Сторони Угоди домовилися.

6.2.1. Вживати 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. Розмір заробітної плати за

першу половину місяця не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

6.2.2. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї угоди 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 угоди у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

6.2.4. Вживати заходів для:

- реформування умов оплати праці працівників галузі з метою приведення їх до норм законодавства про освіту з урахуванням положень Рекомендацій про положення учителів, викладачів вищої школи, розроблених ЮНЕСКО.

6.2.5. Опрацьовувати в межах визначених законодавством повноважень проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників освіти; направляти відповідні пропозиції до Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України.

6.3. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти :

6.3.1. 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.

6.3.2. 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 вчителям, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

6.3.3. 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.

6.3.4. 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 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 типи та кількість навчальних кабінетів загальноосвітніх навчальних закладів, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити, у разі необхідності, оплату за завідування одним працівником кількох навчальних кабінетів.

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

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

6.3.7. Сприяти здійсненню додаткової оплати 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. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні згідно законодавства.

6.3.9. 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.

6.3.10. 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. Сприяти передбаченню в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладу освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних, педагогічних у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

6.3.17. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених нагрудними знаками «Відмінник освіти» («Відмінник освіти України»), «Василь Сухомлинський», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року», «Вихователь року».

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

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 дошкільних,

позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I - II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі.

6.3.20. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому загальноосвітньому навчальному закладі, 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, основ здоров'я, які не є фахівцями з цих предметів.

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

6.3.23. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) - у розмірі не менше чотиримісячного середнього заробітку.

6.3.24. Передбачати відповідні зобов'язання з оплати праці в колективних договорах.

6.4. Профспілковий комітет Вишньої ЗОШ I-III ступенів зобов'язується:

6.4.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в установі 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 у 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. Інформувати Сторону про випадки порушення законодавства в установі для вжиття необхідних заходів.

6.4.6. Інформувати територіальну державну інспекцію праці у Дніпропетровській області стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором.

6.4.7. 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 установі галузі.

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація Вишневої гімназії зобов'язується:

7.1.1. Забезпечити виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України № 563 від 1 серпня 2001 року та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

7.1.2. Щорічно заслуховувати питання створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності.

7.1.3. Брати участь один раз на три роки у навчанні і перевірці знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України.

7.1.4. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в закладі освіти.

7.1.5. Забезпечити заклад освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.

7.1.6. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників навчального закладу 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».

7.2. Сторони колективного договору домовились:

7.2.1. Враховувати під час розробки та укладання колективного договору спільні рекомендації державних органів влади і райкому Профспілки працівників освіти і науки України щодо змісту розділу «Охорона праці».

7.2.2. Сприяти фінансуванню атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективний договір.

7.2.3. Сприяти видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів;

7.2.4. Здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 2);

7.2.5. Надавати:

- щорічні додаткові відпустки за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток № 3);

- щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці (додаток № 4).

7.2.6. Сприяти передбаченню необхідних видатків для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України

«Про охорону праці», включаючи проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

7.2.7. Забезпечити контроль за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».

7.2.8. Сприяти оснащенню навчального закладу автономними міні-котельнями, впровадженню енергозберігаючих технологій, забезпечення функціонування систем водо-, енерго-, теплопостачання та інженерних мереж.

7.2.9. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці до навчального закладу 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».

7.3. Сторони колективного 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. Забезпечать 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 колективним договором, за безпечною експлуатацією будівель і споруд закладу освіти, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

7.3.3 Забезпечать ефективний громадський контроль за дотриманням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту відповідно до положень колективного договору.

7.3.4 Організують навчання з питань охорони праці щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівником закладу галузі вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

7.3.5 Забезпечать 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 ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

7.3.6 Сприятимуть здійсненню відповідних заходів під час щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

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

8. Соціально-трудові пільги, гарантії, компенсації

8.1. Адміністрація Вишневої гімназії зобов'язується:

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

8.1.2. Вживати заходів для безумовного надання відповідно до чинного законодавства:

- випускникам вищих навчальних закладів, які здобули освіту за напрямками і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в загальноосвітньому навчальному закладі, грошової допомоги в п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

8.1.3. Вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо:

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам загальноосвітнього навчального закладу, розташованому у сільській місцевості;

- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 р. № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників вищих навчальних закладів» на випускників педагогічних вищих навчальних закладів, які уклали договір про роботу в навчальному закладі.

8.1.4. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості до місця роботи і додому педагогічних працівників.

8.1.5. Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладу освіти, придбання медичних книжок нового зразка.

8.1.6. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків.

8.2. Сторони колективного договору домовилися:

8.2.1. Вживати заходів для збереження в наступних роках передбачених ст. 57 Закону України «Про освіту» гарантій щодо оплати праці та забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості та членів їх сімей безоплатним житлом з опаленням і освітленням та недопущення їх звуження при прийнятті нової редакції закону.

8.2.2. Вживати заходів для запровадження нових підходів щодо визначення розміру пенсій педагогічним працівникам на рівні 80 - 90 відсотків заробітної плати та забезпечення призначення пенсій за вислугу років.

8.2.3. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
- молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу після закінчення навчального закладу, аспірантури.

8.2.5. Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

8.2.6. Вживати спільних заходів для впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов'язкового професійного страхування працівників освіти.

8.2.7. Вживати заходів для відновлення та недопущення звуження прав педагогічних працівників на пенсію за вислугу років, осучаснення раніше призначених пенсій.

8.2.9. 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.

8.2.11. Брати участь у спартакіадах, змаганнях, турнірах, зльотах, фестивалях та конкурсах, інших культурно-масових та спортивних заходах серед працівників освіти.

8.2.12. Сприяти залученню освітянського колективу до участі у місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

8.2.13. Домогатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині відрахування навчальним закладом профспілковим організаціям коштів на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

8.2.14. Сприяти оздоровленню дітей працівників в літній та канікулярний періоди.

8.3.1. 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.

- сприяти виплачувати винагороди за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;

8.3.2. Сприяти наданню 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, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, інших педагогічних працівників навчального 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.

8.3.7. Вживати заходів, спрямованих на:

- безумовне дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, а також пенсіонерів з їх числа безоплатним житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм;

- забезпечення у сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.

8.3.9. При укладенні колективних договорів передбачати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.4. Профспілковий комітет Вишневої гімназії зобов'язується:

8.4.1. Вжити заходів для активізації діяльності органів Профспілки з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених колективним договором.

8.4.2. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинній профспілковій організації щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

9. Розвиток соціального партнерства

9.1. Сторони колективного договору домовилися про наступне з метою подальшого розвитку соціального партнерства:

9.1.1. Сприяти підготовці і прийняттю законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти. При розгляді та поданні до Кабінету Міністрів України, інших центральних органів виконавчої влади проектів нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту працівників галузі та осіб, які навчаються), враховувати позицію іншої сторони.

9.1.2. В межах повноважень вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Федерації профспілок України до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

9.2. Адміністрація Вишневої гімназії :

9.2.1. Забезпечить відповідне погодження з профкомом нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

9.2.2. Надаватиме профкому інформацію щодо стану фінансування закладу, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

9.2.3. Сприяти навчанню учасників колективних переговорів.

9.2.4. Спрямовуватиме свою діяльність на виконання зобов'язань за цим колективним договором.

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

10.1. Адміністрація Вишневої гімназії зобов'язується:

10.1.1. Забезпечувати в закладі освіти права та гарантії діяльності Профспілки 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 керівника закладу освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки, передбачену чинним законодавством.

10.1.3. Активізувати співпрацю з профспілковою організацією з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти;

10.1.4. Вводити до складу атестаційної комісії, робочих та дорадчих органів представників Профспілки;

10.1.5. Не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

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

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

10.1.8. Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковому комітету приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, зв'язком (в т. ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

10.1.9. Забезпечувати вільний вхід до закладу освіти представників Профспілки, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

10.1.10. Сприяти наданню голові профспілкової організації, який здійснює 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.

10.1.11. Надати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, 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.

10.1.12. Надавати працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати на час профспілкового навчання.

10.1.13. Сторони колективного договору проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітнього законодавства, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладу, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників тощо.

10.2. Профспілковий комітет Вишневої гімназії зобов'язується:

10.2.1. 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 постійних комісій профкомів, інформування членів профспілки.

10.2.2. Своєчасно доводити до відома комітетів Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та осіб, які навчаються.

10.2.3. Спрямовувати роботу профкому на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, за додержанням в закладі освіти і науки трудового законодавства.

10.2.4. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту безпосередньо в трудовому колективі.

10.2.5. Сприяти реалізації права профспілковому органу, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником установи, якщо він порушує законодавство про працю, колективний договір..

10.2.6. Налагодити співпрацю виборного органу Профспілки з територіальною державною інспекцією праці у Дніпропетровській області з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

10.2.7. Забезпечити попереднє інформування відділу освіти Софіївської районної державної адміністрації та райком Профспілки перед направленням звернення з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

11. Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність сторін

11.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін (додаток № 5).

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

11.3. Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

Директор школи:



ГАЛИНА КОНДРАТЮК

Голова профкому:

АЛІНА ОРХОВА

ПОГОДЖЕНО
профспілковим комітетом
Вишневої гімназії
Протокол № 04
від 05.09.2024 року
 Аліна ОРСХОВА



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор Вишневої гімназії
Галина КОНДРАТЮК

Положення
про виплату грошової винагороди педагогічним працівникам за
сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків
Вишневої загальноосвітньої школи I-III ступенів

1. Загальні положення

1.1. Положення складене на підставі ст. 57 Закону України «Про освіту», постанов Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898 «Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, з метою стимулювання творчої, сумлінної праці, педагогічного новаторства.

1.2. Щорічна грошова винагорода – це самостійний вид матеріального заохочення педагогічних працівників. Воно діє протягом чинності зазначених вище законодавчих і нормативно-правових актів, з урахуванням специфіки навчального закладу, включає в себе додаткові критерії, та критерії визначені у пункті 2 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 р. № 898.

1.3. При прийнятті Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України рішень про зміну умов чи системи оплати праці і матеріального стимулювання праці працівників освіти до нього вносяться відповідні зміни за погодженням з профкомом закладу.

1.4. Персональна відповідальність за дотримання цього Положення покладається на керівника, а громадський контроль за його дотриманням - на профспілковий комітет позашкільного закладу.

1.5. Щорічна виплата грошової винагороди керівнику закладу погоджується з організацією вищого рівня на основі поданого клопотання (заступника керівника закладу, голови профспілки чи трудового колективу).

1.6. Педагогічним працівникам закладу винагорода виплачується на підставі наказу керівника, відповідно до Положенням, за погодженням з профспілковим комітетом.

2. Умови і показники роботи для надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам

Педагогічним працівникам надається щорічна грошова винагорода за такі показники у роботі:

- результативність у навчанні та вихованні гуртківців, розвиток їх творчих здібностей, підготовка та участь вихованців і педагогів у заходах різних рівнів (ОТГ, районних, обласних та всеукраїнських);
- використання ефективних форм і методів освітньої діяльності;
- педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду та інноваційних освітніх технологій ;
- підвищення фахового рівня через різні форми і методи навчання;
- створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання;
- організація спільної роботи педагогічної і батьківської громадськості щодо покращення навчання і виховання;
- відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни;
- активна громадська робота і тощо.

2. Порядок надання щорічної грошової винагороди

3.1. Щорічна грошова винагорода - одноразова гарантована виплата, яка здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці працівників позашкільного закладу.

3.2. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.

3.3. Грошова винагорода відповідно до цього положення видається педагогічним працівникам на підставі наказу керівника навчального закладу .

3.4. Конкретний розмір грошової винагороди кожному педагогічному працівнику встановлюється за погодженням з профспілковим комітетом в залежності від його особистого внеску в підсумки діяльності навчального закладу.

3.5. Нарахування і виплата грошової винагороди провадиться бухгалтерією централізованою бухгалтерією відділу освіти виконавчого комітету Софіївської селищної ради.

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

3.7. Педагоги з неповним тижневим навантаженням мають право на отримання винагороди у розмірі посадового окладу, визначеного у тарифікаційному списку (додаток 1 до Інструкції № 102).

3.8. Щорічна грошова винагорода може бути виплачена також педагогічним працівникам навчального закладу, які і звільнилися з роботи з поважних причин: виходом на пенсію (по старості, по інвалідності), народженням дитини, вступом до вищого навчального закладу, навчанням на курсах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за направленням навчального закладу, переходом на виборну посаду.

3.9. Особам, звільненим протягом року за особистим бажанням і за порушення трудової дисципліни або внаслідок притягнення до кримінальної відповідальності, винагорода не виплачується.

3.10. Якщо винагороду було нараховано до моменту звільнення працівника, то вона виплачується в день звільнення (ст. 116 Кодексу законів про працю України від 10.12.71 р.).

3.11. Працівники, які відпрацювали на педагогічній посаді у навчальному закладі неповний календарний рік, мають право на отримання грошової винагороди. Грошова винагорода виплачується з розрахунку 1/12 річного розміру винагороди за кожен повний календарний місяць. У разі високої ефективності роботи працівника розмір винагороди може бути збільшений.

3.12. Педагоги, які працюють в навчальному закладі за сумісництвом не мають права на отримання грошової винагороди (п. 1 Порядку № 898 від 05.06.2000).

4. Порядок зниження розміру грошової винагороди

4.1. Педагогічні працівники, які допустили порушення трудової дисципліни, чинного законодавства про працю, правил техніки безпеки, вчинили аморальні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також несумлінно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, повністю позбавляються щорічної грошової винагороди.

4.2. За інші проступки педагогічні працівники можуть позбавлятися грошової винагороди частково. Позбавлення грошової винагороди повністю або частково проводиться лише за той період (рік), в якому мало місце упущення у роботі.

5. Терміни виплати грошової винагороди

Грошова винагорода має бути виплачена педагогічним працівникам до закінчення календарного року,

ПОГОДЖЕНО
профспілковим комітетом

Вишневої гімназії

Протокол № 4
від 05 вересня 2024 року
Аліна Орехова



ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників
Вишневої загальноосвітньої школи I-III ступенів

I. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників закладу розроблено відповідно до положень:

- Кодексу законів України про працю, ст.97,
- Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 08/95ВР,
- Закону України «Про освіту» від 05.-9.2017 №2145,
- 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 ,
- додатка до Постанови Кабінету Міністрів України «Про ефективне використання бюджетних коштів» від 11.10.2016 №716,
- наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 №557,
- Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 №102,

з метою стимулювання сумлінної праці працівників та визначає порядок і розміри виплати їм премій за підсумками роботи.

1.2. Положення спрямоване на піднесення матеріальної зацікавленості працюючих у покращенні якості виконання посадових обов'язків, функцій та завдань.

1.3. Дійсне Положення може бути доповнено або змінено відповідно до умов колективного договору за згодою профспілкового комітету.

II. Порядок та умови преміювання

2.1. Начальник відділу освіти має право преміювати керівника закладу в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.2. Підставою для виплати премії керівнику закладу є наказ начальника відділу освіти.

2.3. Керівник навчального закладу має право преміювати працівників закладу в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.

2.4. Підставою для виплати премії працівникам навчального закладу є наказ керівника закладу.

2.5. Конкретні розміри даних виплат встановлюються начальником відділу освіти для керівника закладу, керівником – для працівників навчального закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

III. Виплата премії

3.1. При визначенні премії керівнику закладу враховується:

- своєчасна та якісна підготовка закладу до нового навчального року;
- організація чіткої роботи працівників закладу, створення сприятливого мікроклімату в колективі;
- систематична робота щодо зміцнення та покращення матеріально-технічної бази позашкільного закладу;
- створення належних умов щодо забезпечення охорони життя та здоров'я працівників та вихованців;
- організація та проведення освітнього процесу в закладі на високому рівні;
- участь у суспільному житті об'єднаної територіальної громади.

3.2. При визначенні премії заступнику директора з навчально-виховної роботи враховується:

- організація системи роботи щодо підвищення кваліфікації та професійної майстерності педагогів;
- створення належних умов щодо виконання навчальних програм;
- якісний та дієвий контроль за освітнім процесом, якістю знань, умінь, навичок учнів;

- чітку організацію роботи і здійснення контролю щодо забезпечення охорони життя і здоров'я учасників освітнього процесу.

3.3. При визначенні премії завідувачому господарчою частиною враховується:

- якісна організація роботи щодо утримання приміщень навчального закладу у належному санітарно-гігієнічному стані;
- чітка організація роботи щодо організації обліку та збереження матеріальних цінностей;
- здійснена на високому рівні робота щодо підготовки навчального закладу до нового навчального року;
- належна організація та систематичний контроль протипожежного стану навчального закладу.

3.4. При визначенні розміру премії педагогічним працівникам враховується:

- ефективно володіння формами і методами організації навчально-виховної роботи, вміле їх застосовування, що забезпечує результативність роботи;
- наявність власного або творче використання перспективного педагогічного досвіду;
- систематичне підвищення професійного рівня, запровадження, інноваційних методик, розробка дидактичних матеріалів, розміщення матеріалів у періодичних виданнях та Інтернетджерелах;
- проведення відкритих занять для колег на основі новаторських методик та власного досвіду;
- активна участь у роботі методичного об'єднання, конкурсах професійної майстерності;
- ініціатива та творчість у виконанні посадових обов'язків;
- активна участь в громадському житті закладу та громади;
- дотримання норм трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу;
- активна участь у підготовці закладу до нового навчального року, проведенні освітніх заходів, зміцненні матеріально-технічної бази;
- участь педагогів та вихованців у заходах різних рівнів, їх результативність;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки та охорони праці;
- ініціативність у діяльності та результативність.

3.5 При визначенні премії обслуговуючому персоналу враховується:

- добросовісне та ініціативне ставлення до виконання посадових обов'язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- сумлінна праця по створенню належних умов для організації освітнього процесу;

- відсутність порушень виконавчої та трудової дисципліни;
 - активна участь у ремонті та підготовці закладу до нового навального року;
 - забезпечення санітарно-гігієнічних норм ;
 - активна участь у благоустрої території освітнього закладу;
 - утримання в належному експлуатаційному порядку приміщень, господарського обладнання, інвентаря та території;
- 3.6. Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється відповідно до особистого внеску та не має обмежень.

IV. Причини повного або часткового позбавлення премії

- 4.1. Несвоєчасне або неякісне виконання завдань і своїх посадових обов'язків.
- 4.2. Порушення трудової, фінансової дисципліни, відсутність ініціативи та творчого ставлення до роботи.
- 4.3. Невиконання правомірних вимог керівника, відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавчої дисципліни.
- 4.4. Несвоєчасне подання звітних та інших даних відповідно графіку або вимог управлінь, відділів, органів місцевого самоврядування.
- 4.5. Працівники, яких звільнено з ініціативи адміністрації або на яких накладено адміністративне чи дисциплінарне стягнення, позбавляються премії у повному розмірі.

Працівників, які не забезпечили своєчасного і якісного виконання покладених на них завдань, допустили суттєві помилки та упущення в роботі, порушення трудової дисципліни, може бути позбавлено премії частково.

V. Джерела преміювання

5.1. Премія працюючим виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також направляються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, що утворюється протягом року в навчальному закладі. Розмір економії заробітної плати визначається як різниця між плановою сумою асигнувань за кошторисом (з урахуванням змін, що відбуваються за встановленим порядком) та сумою фактичних розходів.

Додаток №1

До Угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом

Вишневої гімназії

На 2021-2025 рік

Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України яким може надаватися додаткова відпустка

1. Директор школи - 7 днів.
2. Заступник директора з навчально-виховної роботи - 5 днів.
3. Голова профспілкової організації - 3 дні.
4. Кухар - 4 дні.
5. Підсобний працівник - 4 дні.
6. Працівники, які мають дітей до 15 років.
7. Сестра медична - 4 дні.
8. Бібліотекар - 2 дні.

Директор школи

Голова ПК



Галина КОНДРАТЮК

Аліна ОРЕХОВА

Додаток №2

До Угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом

Вишневої гімназії

На 2021-2025 рік

Доплата за роботу у шкідливих і важких умовах праці, при виконанні яких здійснюється підвищена оплата

1. Прибиральниці - 10% за прибирання надвірного туалету, за роботу з хлором.
2. Кухарю - 12% за роботу біля гарячої плити.
3. Підсобному працівнику - 12%.
4. Водію - 25%.
5. Сторожу - 35%
6. Кочегару - 35% за роботу у нічний час.

Директор школи

Голова ПК



Галина Кондратюк

Аліна Орехова

Додаток №3

До Угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом

Вишневої гімназії

На 2021-2025 рік

Перелік посад із шкідливими умовами праці, які мають право на додаткові
відпустки за роботу у шкідливих умовах праці

1. Кухар - 4 дні.
2. Підсобний робітник - 4 дні.
3. Завгосп - 7 днів.

Директор школи

Голова ПК



Галина Кондратюк

Аліна Орехова

Додаток №4

До Угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом

Вишневої гімназії

На 2021-2025 рік

Перелік професій і посад працівників, які мають право на

додаткові відпустки за особливий характер праці

Прибиральницям за роботу з хлором та прибирання надвірного туалету:

Пересунько Л.Г. – 4 дні.

Добровольська Р.О. – 4 дні.

Директор школи

Голова ПК



Галина Кондратюк

Аліна Орехова

Додаток №5

До Угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом

Вишневої гімназії

На 2021-2025 рік

Склад двосторонньої комісії по здійсненню контролю за виконанням колективного договору
Вишневої гімназії

Від адміністрації закладу:

1. Кондратюк Г.С. – директор школи.
2. Шевченко С.В. – заступник директора з навчально-виховної роботи

Від профспілкового комітету школи:

1. Орехова А.Л. – голова профспілкового комітету.
2. Ткаченко А.О. – член профкому.
3. Білаш Т.Г. – член профкому.
4. Добровольська С.В. – член профкому.
5. Кіндюк С.С. – член профкому.

Директор школи

Голова ПК



Галина Кондратюк

Аліна Орехова

Додаток № 6
До Угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом

Вишневої гімназії на 2021-2025 рік

Список членів трудового колективу Вишневої загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів, які мають право на преміювання за рахунок економії фонду заробітної праці.

1. Кондратюк Г.С.
2. Білаш Т.Г.
3. Шевченко С.В.
4. Орехова А.Л.
5. Кошева О.В.
6. Береза Т.І.
7. Мозга Ю.В.
8. Ковтун О.І.
9. Добровольська С.В.
10. Ткаченко А.О.
11. Стеблина Л.І.
12. Орехов В.С.
13. Кошева М.С.
14. Кіндюк С.С.
15. Гладуш І.А.
16. Пересунько Л.Г.
17. Добровольська Р.О.
18. Фандеева Т.А.
19. Соболев Л.Г.
20. Андрух В.А.
21. Кіндюк В.П.
22. Кіндюк П.В.
23. Кіндюк Д.В.

Директор школи

Голова ПК



Галина КОНДРАТЮК

Аліна ОРХОВА

Додаток № 7

До Угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом

Вишнесвої гімназії

на 2021-2025 рік

Список педагогічних працівників, які мають право на грошову винагороду за сумлінну працю (відповідно статті 57 Закону України «Про освіту»).

1. Кондратюк Г.С.
2. Кошева О.В.
3. Шевченко С.В.
4. Орехова А.Л.
5. Білаш Т.Г..
6. Орехов В.С..
7. Береза Т.І.
8. Добровольська С.В.
9. Стеблина Л.І.
10. Ткаченко А.О.
11. Мозга Ю.В.
12. Кошева М.С.
13. Ковтун О.І.

Директор школи

Голова ПК



Галина КОНДРАТЮК

Аліна ОРЕХОВА

Додаток №8

До Угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом

Вишневої гімназії на 2021-2025 рік

Список членів профспілкової організації Вишневої гімназії.

1. Кондратюк Г.С.
2. Кошева О.В.
3. Шевченко С.В.
4. Орехова А.Л.
5. Білаш Т.Г.
6. Добровольська С.В.
7. Ткаченко А.О.
8. Стеблина Л.І.
9. Мозга Ю.В.
10. Ковтун О.І.
11. Добровольська Р.О.
12. Гладуш І.В.
13. Кіндюк С.С.
14. Фандеєва Т.А.
15. Пересунько Л.Г.

Директор школи

Голова ПК



Галина Кондратюк

Аліна Орехова

Додаток №9

До «Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом

Вишневої гімназії

Список членів трудового колективу, що мають право на матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків.

1. Кондратюк Г.С.
2. Білаш Т.Г.
3. Орехова А.Л.
4. Кошева О.В.
5. Шевченко С.В.
6. Береза Т.І.
7. Мозга Ю.В.
8. Ковтун О.І.
9. Добровольська С.В.
10. Ткаченко А.О.
11. Стеблина Л.І.
12. Орехов В.С.
13. Кошева М.С.
14. Кіндюк С.С.
15. Гладуш І.А.
16. Пересунько Л.Г.
17. Добровольська Р.О.
18. Фандєєва Т.А.
19. Соболев Л.Г.
20. Андрух В.А.
21. Кіндюк В.П.
22. Кіндюк П.В.
23. Кіндюк Д.В.

Директор

Голова ПК



Галина КОНДРАТЮК

Аліна ОРЕХОВА

Витяг
Із протоколу №1
Зборів трудового колективу

Комунального закладу «Вишнева загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів»

Софіївської селищної ради

Софіївського району Дніпропетровської області

Від 18.02.2021 року

Присутні: працівники КЗ «Вишнева ЗОШ І-ІІІ ступенів»

Порядок денний

1. Про затвердження колективного договору на 2021-2025 роки.

Слухали голову профкому КЗ «Вишнева ЗОШ І-ІІІ ступенів» Орехову А.Л.

Вона повідомила, що після проведення переговорів між адміністрацією та профкомом та після внесених змін та пропозицій членами колективу до основних положень колективного договору запропонувала колективний договір прийняти в цілому, так як він регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між адміністрацією та працівниками нашого навчального закладу.

Ухвалили: прийняти в цілому колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом КЗ «Вишнева ЗОШ І-ІІІ ступенів» та направити на реєстрацію до управління соціального захисту населення.

Голосували За – «28»

Проти – «0»

Утримались – «0»

Голова профкому

КЗ «Вишнева ЗОШ І-ІІІ ступенів»



А.Л.Орехова

Витяг з протоколу № 04

Зборів трудового колективу Вишневої гімназії
Софіївської селищної ради Дніпропетровської області

Від 05.09.2024

Присутні 23 члени колективу.

1. Про внесення доповнення до розділу 8 «Соціальні гарантії, пільги, компенсації» «Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом Вишневої загальноосвітньої школи I-III ступенів на 2021-2025 роки».

СЛУХАЛИ: Орехову А.Л., голову трудового колективу, котра ознайомила присутніх із проектом доповнення змін до розділу «Соціальні гарантії, пільги, компенсації».

УХВАЛИЛИ:

1. Внести доповнення до розділу 8 «Колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом Вишневої загальноосвітньої школи I-III ступенів на 2021-2025 роки» пунктом «8.1.6. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків».

2. Погодити список членів трудового колективу, що мають право на матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків (Додаток 9 до Угоди між адміністрацією та профспілковим комітетом)

Голова ПК
Секретар



Аліна ОРЕХОВА

Світлана ДОБРОВОЛЬСЬКА

ГОМ