Схвалено загальними зборами трудового колективу

 Машівського закладу загальної

 середньої освіти І-ІІ ступенів

 Семенівської міської ради

 протокол № \_\_\_\_\_\_

 від \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 року

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**між адміністрацією Машівського закладу загальної середньої освіти І-ІІ ступенів Семенівської**

**міської ради Чернігівської області та профспілковою організацією на 2022-2027 роки**

**с. Машеве**

**2022рік**

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**між адміністрацією Машівського закладу загальної середньої освіти Семенівської міської ради Чернігівської області та профспілковою організацією на 2022-2027 роки**

1. **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**
2. **Даний колективний договір укладений на 2022-2027 роки (далі - Договір) між дирекцією Машівського закладу загальної середньої освіти І-ІІ ступенів *в особі Мирончук Марини Сергіївни*** та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освітиІ-ІІ ступенів **в особі Липовко Тетяни Леонідівни**, який є повноважним представником найманих працівників (далі - Сторони) відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні», Закону України «Про колективні договори і угоди», Генеральної, Галузевої, Територіальної угод, законів про освіту, інших законодавчих актів України.
3. Договір є нормативним актом соціального партнерства, яким регулюються виробничі, трудові і соціально-економічні відносини і узгоджуються інтереси працівників та роботодавців.
4. Гарантії, пільги, компенсації, передбачені Договором, є мінімальними. Гарантії, пільги, компенсації, які передбачені, колективним договором закладу освіти, не можуть бути нижчими від рівня, встановленого законодавством, Генеральною, Галузевою, обласною угодою та даним Договором. Прийняті Сторонами документи (накази, розпорядження, рішення, постанови тощо), які суперечить Генеральній, Галузевій, обласній угодам та даному Договору, є недійсними.
5. Положення Договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладу, освіти (далі заклад освіти), які одночасно перебувають у сфері дії обох Сторін Договору.
6. У сфері дії профспілкової організації перебувають члени Профспілки працівників освіти і науки України, які працюють у закладі освіти.
7. Даний Договір набирає чинності 01 грудня 2022 року. Після закінчення строку дії даний Договір продовжує діяти до моменту набрання чинності нового Договору.
8. Договір підписаний у трьох примірниках: для кожної із Сторін та органу реєстрації.
9. Профспілкова організація подає Договір на повідомну реєстрацію. У триденний строк після отримання зареєстрованого Договору профспілкова організація передає один примірник до адміністрації закладу.
10. У разі внесення змін до законодавства, що погіршують права та гарантії працівників та профспілок, положення Договору, що регулюють відповідні правовідносини, не втрачають чинності і продовжують діяти як додаткові порівняно із законодавством гарантії.
11. Реорганізація чи зміна назв Сторін не впливає на чинність даного Договору та термін її дії.
12. До складу робочої комісії для ведення переговорів і підготовки проекту нового Договору сторони делегують по 2 представники, якщо не домовляться про іншу кількість.

**2. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО**

**РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ**

**2.1.** **Адміністрація Машівського ЗСО** **І-ІІ ступенів** **зобов'язується:**

1. Створювати необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.
2. В межах повноважень вживати 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 бюджетів на відповідні роки.
3. Організувати систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних та науково-педагогічних кадрів.
4. Вживати заходів для реалізації положень, передбачених ст. 54,57, 61, 66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

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

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

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

2.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

2.2.5. Вживати заходи по виконанню п. 3.2.5 Галузевої Угоди.

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

2.2.7. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - прагнути до розв’язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

2.2.8. Сприяти належному фінансовому забезпеченню закладу освіти.

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

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

**2.3. Сторони вживатимуть заходи для:**

2.3.1. Недопущення утворення залишків освітньої субвенції, призначеної на заробітну плату, їх використання за цільовим призначенням.

**ІІІ. ЗАЙНЯТІСТЬ**

**3.1. Адміністрація Машівського ЗСО І-ІІ ступенів зобов'язується:**

1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.
2. Не ініціювати припинення роботи закладу освіти шляхом ліквідації і створення на базі його майна нових. У цьому випадку припинення закладу освіти ініціювати шляхом реорганізації (перетворення).
3. Погоджувати з профспілковою організацією проекти рішень про ліквідацію, реорганізацію закладу освіти.
4. Не пізніше, ніж за три місяці до намічуваних звільнень у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією закладу освіти, скороченням чисельності або штату працівників більш ніж на 3 %, письмово повідомляти профспілкову організацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватись, терміни проведення звільнень з економічним і правовим обґрунтуванням та заходами по забезпеченню зайнятості вивільнених і працівників (Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., ст. 49-4 КЗпП України, ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).
5. Не пізніше, ніж за три місяці до намічуваних звільнень у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією закладу освіти, скороченням чисельності або штату працівників більш ніж на 3 % і провести консультації з профспілковою організацією про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень, які оформляти протоколами (Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., ст. 49-4 КЗпП України, ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 21 Закону України «Про зайнятість, населення»).
6. Попереджувати працівників про наступне вивільнення у зв'язку з ліквідацією чи реорганізацією закладу освіти лише після прийняття рішення відповідним органом влади (засновником) про ліквідацію чи реорганізацію цього закладу.
7. Попереджувати працівників про наступне вивільнення у зв'язку зі скороченням штату лише після внесення змін до штатного розпису закладу.
8. Не проводити вивільнення працівників у зв’язку зі скороченням чисельності чи штату, якщо серед них досягнуто згоди про роботу на неповну ставку. Не проводити скорочення чисельності педагогічних працівників, якщо серед них досягнуто згоди про розподіл навчальних годин.
9. При зменшенні педагогічного навантаження і відмові працівників від роботи на неповну ставку та переведення проводити скорочення чисельності та штату працівників та звільнення згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП України.
10. Звільнення працівників за п. 1 ст. 40 та п. 6 ст. 36 КЗпП України здійснювати лише після звільнення сумісників і ліквідації суміщення згідно із законодавством.
11. Звільнення працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи здійснювати тільки після закінчення навчального року за умови виконання ними в цей час іншої організаційно-педагогічної роботи.
12. При вивільненні працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України у разі рівної продуктивності праці і кваліфікації перевагу в залишенні на роботі, крім передбачених законодавством категорій, надавати також особам, які є членами Профспілки працівників освіти і науки України з більшим профспілковим стажем. У разі однакового профспілкового стажу при визначенні переваги в залишенні на роботі брати до уваги наявність інших джерел доходів або можливість їх мати, враховуючи їх розмір.
13. Сприяти наданню працівникам з дня попередження їх про наступне вивільнення вільний час в межах робочого часу для пошуку нової роботи.
14. Дотримуватись ст. 252 КЗпП, ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо згоди первинної профспілкової організацій на звільнення голів та членів профкомів, профорганізаторів закладу освіти.
15. Працівникам, які були звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП, у тому числі і у зв'язку з ліквідацією закладу освіти, пропонувати у письмовій формі протягом двох років з дня звільнення всі посади, які є вакантними або тимчасово вільними в підвідомчих закладах та які можуть бути зайняті працівником,зважаючи на його рівень освіти, кваліфікації, стан здоров'я тощо.
16. Вести окремий облік працівників, які звільнені за п. 1 ст. 40 КЗпП України і мають переважене право на працевлаштування у разі повторного прийняття на роботу.
17. Формувати державне замовлення на молодих спеціалістів з урахуванням необхідності працевлаштування тих фахівців, які вивільняються у зв'язку з ліквідацією та реорганізацією закладу освіти, скороченням чисельності і штату працівників. Не давати замовлення на молодих спеціалістів у разі відсутності перспектив надання робочого місця.
18. Прийняття нових педагогічних працівників здійснювати лише за відсутності бажаючих виконувати відповідну роботу і якщо не прогнозується вивільнення працівників відповідної посади на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.
19. При виникненні вакансій або тимчасовій відсутності працівників, в першу чергу пропонувати ці посади працівникам даного закладу освіти, які бажають їх зайняти і мають для цього необхідну освіту, кваліфікацію, стан здоров'я.
20. Забезпечувати розподіл навчальних годин, які з'являються у закладі освіти у зв'язку зі звільненням працівників чи з інших причин, у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне педагогічне навантаження та є фахівцями з даних предметів або займають посади вчителів відповідних предметів.
21. На посади працівників, які відсутні на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпусткою, виконанням громадських обов'язків приймати інших працівників лише за строковим трудовим договором.
22. У разі звільнення з роботи працівників у зв'язку з обранням їх на виборні посади в державних органах, профспілкових та інших громадських організаціях, призовом на строкову військову службу, направленням на дипломатичну службу, враховуючи їх право на повернення на попереднє місце роботи, приймати на це місце інших працівників лише за строковим трудовим договором.
23. Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу освіти працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.
24. Керівникам та їх заступникам, іншим працівникам, які працюють на повну ставку, надавати навчальні години лише при повному забезпеченні працюючих фахівців кількістю годин на ставку, або при відмові фахівців від роботи на ставку. Заступникам керівників, іншим працівникам, які працюють на неповну ставку, надавати навчальні години, оплата за які в сукупності з неповною ставкою за основною посадою перевищить повну ставку за основною посадою, лише при повному забезпеченні працюючих фахівців і кількістю годин на ставку, або при відмові фахівців від роботи на ставку.
25. Передавати години з окремих предметів у початкових класах лише спеціалістам даного навчального закладу, які не мають повного навантаження, і лише ті години, які виходять за межі ставки вчителя початкових класів.
26. Укладати трудові договори з сезонними кочегарами з таким розрахунком, щоб період їх роботи на цих посадах складав не менше шести місяців. З цією метою рекомендується запровадити підсумований облік робочого часу кочегарів з обліковим періодом 6 місяців (з 15 жовтня по 15 квітня поточного року) та встановити до 12 годин тривалість робочої зміни, за графіком. Облік фактично відпрацьованого робочого часу визначати в кінці облікового періоду по кожному працівнику.
27. Запровадити у закладі освіти, де організоване харчування дітей, посади кухарів.
28. На виконання ст. 38 Закону України «Про автомобільний транспорт» при організації підвозу дітей до закладів освіти запровадити штатні посади вихователів для супроводу дітей.
29. У закладах, які мають автономне опалення запровадити посади:

- при котлах на газоподібному, твердому або рідкому паливі – машиніст (кочегар);

- при пічному опаленні - опалювач.

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

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

**ІV. РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

4.1. **Адміністрація Машівського ЗСО** **І-ІІІ ступенів** **зобов'язується:**

1. Вважати строковий трудовий договір трансформованим у безстроковий трудовий договір, якщо після закінчення його строку трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення.
2. Не укладати трудових договорів, положення яких суперечать Галузевій, обласній Угодам та колективному договору. Положення контрактів та трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з зазначеними колективними договорами і угодами є недійсними.
3. Не укладати строкових трудових договорів з мотивів випробування працівників.
4. Надавати право бажаючим при можливості працювати на умовах неповного робочого часу із збереженням всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених законодавством, колективними договорами та угодами.
5. У разі звільнення члена Профспілки працівників освіти і науки України без попередньої згоди профкому (профорганізатора), коли отримання такої згоди передбачено законодавством, поновлювати працівника на роботі.
6. Представники до складу конкурсних комісії на посаду керівників закладів освіти від трудового колективу делегуються первинною профспілковою організацією.
7. Тарифікаційні списки погоджувати з профкомом.
8. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з керівниками закладів освіти (або відокремлених підрозділів), їх заступниками, головними бухгалтерами, їх заступниками, які є членами Профспілки працівників освіти і науки України, здійснювати за згодою виборного органу організації Профспілки, до складу якої входить первинна організація, в якій перебуває на обліку член Профспілки.
9. Затверджувати посадові інструкції за погодженням з профкомом (профорганізатором).
10. У разі запровадження чергування, залучення до роботи у вихідні дні у наказі узгоджувати з профкомом графіки, порядок і розміри компенсації.
11. Дотримуватись визначеного законодавством та даною Угодою порядку розподілу педагогічного навантаження (додаток 1).
12. При розподілі навчального навантаження максимально дотримуватись наступності викладання, виховання у класах, групах та обсягу педагогічного навантаження.
13. Враховуючи право педагогічних працівників, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною, вийти на роботу до закінчення відпустки, щорічно тарифікувати таких працівників. На період їх відпустки години навчального навантаження передавати іншим працівникам тимчасово.
14. Попередній розподіл педагогічного навантаження розглядати на педагогічній раді, оформляти наказом, який і надавати під розписку педагогічним працівникам.
15. Не обмежувати кількості завідувань навчальними кабінетами при наявності фонду оплати праці.
16. Залучення педагогічних працівників, в тому числі, які проводять індивідуальне навчання дітей, до роботи у канікулярні та інші періоди, коли освітній процес не проводиться (санітарно-епідеміологічні, кліматичні чи інші, не залежні від працівників обставини)здійснювати в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації.
17. Залучати педагогічних працівників до роботи в пришкільних таборах відпочинку за місцем роботи не більше кількості годин, встановленої при тарифікації.
18. Залучати педагогічних працівників до роботи в таборах, розташованих в іншій місцевості, лише за їх згодою.
19. Забезпечити виконання в закладах освіти громади норм законодавства про:
* виплату надбавки за престижність всім педагогічним працівникам;
* виплату педагогічним працівникам надбавок за вислугу років;
* виплату педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки;
* надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, і зразкове виконання покладених обов'язків.

**4.3 Сторони домовились, що:**

1. Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники здійснюють освітній процес використовуючи технології дистанційного навчання,залучаються до освітньої, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт (для обслуговуючого персоналу – здійснення господарських та санітарно-гігієнічних робіт) відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.
2. Видами організаційно-педагогічної роботи, згаданої в п. 76, п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти та в даному Договорі, можуть бути:

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

- виготовлення навчального матеріалу для проведення занять та інших заходів;

- оформлення необхідної ділової документації;

- підготовка до занять, класних годин, позашкільних заходів;

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

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

- наукова робота, написання статей з професійної тематики; робота з батьками учнів; консультації, індивідуальна робота з учнями; професійна самоосвіта;

- участь у роботі первинних і територіальних організацій Профспілки.

**V. РЕЖИМ ПРАЦІ Й ВІДПОЧИНКУ**

**5.1. Адміністрація Машівського ЗСО І-ІІ ступенів** **зобов'язується :**

1. Забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти правил внутрішнього трудового розпорядку.
2. Забезпечити дотримання на місцях встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі.
3. Забезпечити контроль за:

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

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

1. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.
2. Залучати працівників до роботи у вихідні дні (олімпіади, змагання, чергування та інше) тільки з дозволу профкому (статті 71, 72 КЗпП України) за письмовим наказом з компенсацією наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. З метою недопущення перевищення норм робочого часу кількість годин, відпрацьована працівником у вихідний день або під час чергування, має компенсуватися саме такою кількістю годин.
3. Сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладів освіти, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.
4. Орієнтувати керівників закладів освіти максимально уникати поділу робочого дня на частини при складанні розкладу занять, не допускати перерв між заняттями (так званих «вікон»).
5. Запровадити для вчителів, викладачів, керівників гуртків, які працюють з неповним тижневим навантаженням, у розкладі занять день, вільний від навчальних годин.
6. Забезпечити відображення у табелях обліку робочого часу кількість відпрацьованих нічних годин за кожну добу.
7. Надавати можливість приймання їжі в робочий час та створювати для цього необхідні умови для працівників, де особливості роботи не дозволяють встановити перерву: сторожі, машиністи (кочегари), опалювачі, кухарі, шеф-кухарі, підсобні робітники кухні, вихователі, помічники вихователя та ін.
8. Надавати щорічні додаткові відпустки згідно зі ст. 7 Закону України «Про відпустки» працівникам за роботу із шкідливими і важкими умови праці на підставі проведеної атестації робочого місця працівника(додаток 2).
9. Надавати щорічні додаткові відпустки згідно зі ст. 8 Закону України «Про відпустки» працівникам, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я (додаток 3).
10. Надавати щорічні додаткові відпустки згідно зі ст. 8 Закону України «Про відпустки» працівникам з ненормованим робочим днем (додаток 4).
11. Надавати щорічні відпустки (або їх частину) керівникам та педагогічним працівникам протягом навчального року у випадках:
* необхідності санаторно-курортного лікування, з урахуванням часу, необхідного на проїзд;
* отримання працівником від профспілкової організації путівки в пансіонат «Пролісок» (м. Трускавець), в інші заклади оздоровлення і відпочинку;
* наступного звільнення (ст. 3 Закону України «Про відпустки»);
* приєднання (як перед, так і після) до відпустки по вагітності і пологах (ст. 20 Закону України «Про відпустки»); продовження відпустки на підставі ч. 2 ст. 11 Закону України «Про відпустки» (тимчасова непрацездатність, виконання державних чи громадських обов'язків, збіг з відпусткою по вагітності і пологах чи з відпусткою у зв'язку з навчанням);
* продовження відпустки на підставі ч. 2 ст. 11 Закону України «Про відпустки» (тимчасова непрацездатність, виконання державних чи громадських обов’язків, збіг з відпусткою по вагітності і пологах чи з відпусткою у зв’язку з навчанням);
* порушення роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки або несвоєчасної виплати заробітної плата за час відпустки (ст. 11 Закону України «Про відпустки»);
* ненадання відпустки протягом двох років підряд (ст. 11 Закону України «Про відпустки»);
* у випадку перенесення відпустки з різних причин(тимчасова непрацездатність, виробнича необхідність тощо), щоб частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів була використана в поточному робочому році (ч. 3 ст. 11 Закону України «Про відпустки»).
1. За заявами педагогічних працівників надавати частину щорічної відпустки в інший канікулярний період, призупинення освітнього процесу (епідемії, кліматичні умови тощо), якщо це не призводить до збільшення витрат фонду оплати праці.
2. Надавати відпустку подружжю або іншим близьким родичам за їх заявою одночасно.
3. Надавати додаткові соціальні відпустки відповідно до ст. 182-1 КЗпП України та ст. 19 Закону України «Про відпустки».
4. В обов'язковому порядку надавати відпустки без збереження плати в рахунок передбаченої ст. 26 Закону України «Про відпустки» за заявами працівників:
* яким надані відпустки у зв'язку з навчанням, - на час для проїзду до місця навчання і назад;
* для санаторно-курортного лікування з урахуванням часу, необхідного на проїзд, якщо використана щорічна відпустка.

5.1.20. Надавати без обмеження строком:

* додатковий день відпочинку донорам, передбачений ст. 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»;
* відгул за чергування у вихідні і святкові дні.

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

**5.2 Сторони встановили:**

5.2.1. Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватися додаткова відпустка, передбачений даним Договором, не є вичерпним. Колективний договір можуть містити інші посади, які відсутні в цьому переліку, виходячи з реальної зайнятості працівника на умовах ненормованого робочого дня.

5.2.2. Тривалість щорічних додаткових відпусток за ненормований робочий день керівнику закладу освіти, надання відпустки якому належить до компетенції відділу освіти, молоді та спорту (додаток 5).

**VI. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ**

**6.1. Адміністрація Машівського ЗСО І-ІІ ступенів** **зобов'язується:**

6.1.1. Передбачати у кошторисах доходів і витрат загального фонду бюджету кошти на оплату заміни тимчасово відсутніх працівників, надурочних робіт, роботи у святкові, неробочі і вихідні дні у подвійному розмірі, здійснення індексації, допомоги педагогічним працівникам на оздоровлення, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків та інших обов'язкових виплат.

6.1.2. Відповідно до п. З Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти передбачити у кошторисах і штатних розписах закладів освіти видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, а також на стимулювання творчої праці й педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

1. Розміри посадових окладів (ставками заробітної плати) за посадами, які допускають декілька тарифних розрядів, встановлювати за погодженням з профкомом.
2. Погодинну оплату педагогічних працівників здійснювати лише при оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх вчителів, вихователів, викладачів тощо, яке тривало не більше двох місяців, а також при оплаті працівників інших підприємств, організацій та установ, які залучаються для педагогічної роботи. Не допускати погодинної оплати:
* при заміщенні більше двох місяців тимчасово відсутніх працівників;
* при тарифікації на індивідуальні години.

 6.1.5.Заступникам директорів закладів загальної середньої освіти, які працюють на неповну ставку і виконують викладацьку роботу, у разі виробничої необхідності надавати можливість як вчителям здійснювати завідування кабінетами та класне керівництво.

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

1. У разі несвоєчасного попередження педагогічних працівників про наступне вивільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України, у зв'язку з чим на початок нового навчального року вони перебувають у трудових відносинах, але робота для них відсутня, до моменту звільнення їм здійснюється оплата за останньою тарифікацією. У цей час вони виконують іншу організаційно-педагогічну роботу.
2. Оплачувати заміну тимчасово відсутніх працівників, у тому числі і керівників. Не допускати безоплатної заміни відсутніх працівників та безоплатного виконання обов'язків відсутніх працівників. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення професій (посад) здійснювати доплату у розмірі до 50% посадового окладу у тому разі, коли обов'язки за цією посадою виконуються в повному обсязі.
3. 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).
4. Відповідно до п. 33 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти за результатами проведеної атестації робочих встановлювати доплати працівникам, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, у розмірі до 12 відсотків тарифної ставки(посадового окладу) в порядку і на підставі переліку робіт, передбачених у додатку № 9 до цієї Інструкції та додатку № 3 до Галузевої угоди.
5. Відповідно до п. 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти встановлювати доплати за перевищення планової наповнюваності груп вихователям, вчителям-логопедам (вчителям-дефектологам), музичним керівникам, інструкторам з фізкультури, помічникам вихователів закладів дошкільної освіти.
6. Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту» надавати допомогу на оздоровлення, у тому числі і тим педагогічним працівникам, які працюють за строковим трудовим договором і виявили бажання при розрахунку взяти відпустки незалежно від тривалості відпустки (за умови, що у відповідному календарному році вони не використовували право на одержання допомоги на оздоровлення як педагогічні чи науково-педагогічні працівники).
7. Надавати педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків до Дня працівників освіти у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати). Кошти на виплату винагороди передбачати в штатних розписах окремим рядком. Наказ про розподіл винагороди по закладах погоджувати з відповідною профспілковою організацією. Сприяти виплаті винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах.
	* 1. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах підвищені розміри посадових окладів( ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102.
		2. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети закладів освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів закладів загальної середньої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14.12.2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування кабінетами:
* не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладів загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
* забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.
	+ 1. Зберігати педагогічним працівникам середній заробіток за час підвищення ними кваліфікації. Забезпечувати оплачувану заміну працівників, які відсутні у зв’язку з підвищенням кваліфікації. Вчителям, керівникам гуртків, яких не було замінено і які у зв’язку з цим самі проводять уроки (заняття) оплачувати їх погодинно.
		2. Не змінювати базового місяця для проведення індексації грошових доходів при зміні працівником посади чи місця роботи, якщо при цьому не відбувається зростання грошових доходів у розмірі більшому за суму індексації, про що зазначати у відповідному наказі**.**
		3. Відповідно до ст. 121 КЗпП України педагогічним працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці здійснюється відповідно до тарифікації, але не нижче середнього заробітку.
		4. Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів.
		5. Відповідно до п. 8.3.3 Галузевої угоди оплачувати простій працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати за два останні місяці роботи. Оплату праці вчителів, вихователів, у тому числі груп продовженого дня, вихователів закладів дошкільної освіти, музичних керівників, керівників гуртків та інших, у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин, тощо), здійснювати із розрахунку заробітної плати, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.
		6. Відрахування із заробітної плати працівників проводити лише у передбачених законодавством випадках. Не допускати відрахувань із заробітної плати працівників у разі її переплати, зумовленої неправильним застосуванням законодавства керівниками або бухгалтерами.
		7. 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.
		8. Заробітну плату виплачувати працівникам 2 рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. Встановити дні виплати заробітної плати–4числа наступного місяця та 20 числа кожного місяця. При кожній виплаті заробітної плати надавати роздруківку, повідомляючи працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму заробітної плати, що належить до виплати (ст.10 КЗпП України). Заробітна плата може бути виплачена раніше установлених термінів.
		9. Погіршення умов оплати праці, в тому числі зменшення розміру надбавок за престижність педагогічної праці, за роботу в інклюзивних класах (групах), інших доплат та надбавок здійснювати лише після попередження працівників за два місяці та погодження з відповідною організацією профспілки.
		10. Встановлювати доплату за роботу в інклюзивній групі вихователям, помічникам вихователів, адміністрації закладу, педагогам, які працюють в такій групі у розмірі 20%.
		11. Встановлювати доплату медичним працівникам закладів освіти на період дії карантину та інших надзвичайних ситуацій відповідно до норм чинного законодавства.

**6.2. Профспілкова організація зобов’язується:**

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

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

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

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

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

6.2.6. Інформувати відділ освіти , молоді та спорту про випадки порушення законодавства в освітньому закладі та вживати необхідні заходи.

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

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

**6.3. Сторони домовились:**

* + 1. Вживати заходів для дотримання в закладі законодавства про оплату праці, зокрема, своєчасної виплати заробітної плати, в тому числі за час відпусток.
		2. Заробітну плату виплачувати працівникам 2 рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. Встановити дні виплати заробітної плати – 4числа наступного місяця та 20 числа кожного місяця. Заробітна плата за другу половину грудня виплачується не пізніше 31 грудня.
		3. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та даного Договору і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.
		4. Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одного разу на квартал, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень угоди у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.
		5. Затвердити Примірне положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов’язків педагогічним працівникам закладів освіти (додаток 5).

**VII. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я**

**7.1. Адміністрація Машівського ЗСО І-ІІ ступенів** **зобов'язується:**

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

1. Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах, підпорядкованих відділу освіти , молоді та спорту.
2. Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.
3. Відповідно до вимог ст. 15 Закону України «Про охорону праці», Типового і положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 15.11.2004 № 25, рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11.02.2010 вживати заходів щодо введення у відділі освіти, молоді та спорту штатної одиниці інженера з охорони праці.
4. Виділяти кошти на охорону праці в розмірі не менше 0,2 % від фонду оплати праці за попередній рік (ст. 19 Закону України «Про охорону праці»).
5. Забезпечити проведення атестації робочих місць кухарів, які працюють біля плити, кочегарів котелень, зайнятих обслуговуванням парових та водогрійних котлів, що працюють на твердому паливі, опалювачів, зайнятих опаленням печей дров’яним паливом та машиністів з прання та ремонту спецодягу (білизни).
6. Надавати додаткові відпустки та здійснювати доплати за роботу із шкідливими і, важкими умовами праці в розмірах, визначених за результатами проведеної атестації робочих місць (додаток 2).
7. Забезпечувати працівників спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту не нижче Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших (засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 16.04.2009 № 62 (додаток 6).
8. У зимовий період не допускати температури повітря у приміщеннях, де працюють люди, нижче допустимих величин, визначених Санітарними нормами мікроклімату виробничих, приміщень ДСН 3.3.6.042-99, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України № 42 від 01.12.1999 (додаток 7).
9. Надавати громадським інспекторам з охорони праці можливість здійснювати свої повноваження у робочий час.
10. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників навчальних закладів з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст..17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов’язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».
11. Оформляти день проходження працівниками освіти обов'язкових медичних оглядів як робочий день з відповідною оплатою. У разі проходження обов'язкового медичного огляду під час щорічної відпустки, продовжувати тривалість щорічної відпустки.
12. Зберігати за працівниками середній заробіток у разі не проходження ними обов'язкового медичного огляду через відмову органу охорони здоров'я від його проведення без належних підстав, зокрема, у разі вимоги оплатити проходження медогляду, який за законодавством є безкоштовним.
13. На прохання профспілкової організації надавати копії всіх матеріалів, що стосуються нещасних випадків як виробничого, так і невиробничого характеру.

**7.2. Сторони домовилися :**

7.2.1. Щорічно брати участь у Всеукраїнському огляді-конкурсі стану умов і охорони праці.

7.2.2. Про відсоток зменшення розміру одноразової допомоги, якщо комісією з розслідування нещасного випадку буде встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці (додаток 8).

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

**VIII. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТИ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

**8.1. . Адміністрація Машівського ЗСО І-ІІ ступенів** **зобов'язується:**

1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним, науково-педагогічним, науковим та іншим працівникам галузі, а також особам, які навчаються, гарантій, передбачених чинним законодавством.
2. Вживати заходів для безумовного надання відповідної документації відповідно до чинного законодавства випускникам вищих навчальних закладів, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в навчальних закладах для отримання грошової допомоги в п'ятикратному розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб.
3. Забезпечити виплату компенсаційних витрат на відрядження, у тому числі працівникам, які відряджаються для участі в нарадах, семінарах, конкурсах, олімпіадах тощо. Забезпечити виплату добових в повному обсязі педагогічним працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації до Чернігівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені К.Д.Ушинського.
4. Сприяти первинній профспілковій організації Профспілки у проведенні спартакіад, змагань, конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів, робочий час яких співпадає з часом проведення заходів. Надавати безоплатно приміщення, спортивні зали, спортивні майданчики для проведення зазначених заходів. Сприяти забезпеченню транспортом команд учасників змагань.
5. Забезпечити виконання ч.2 ст. 56 та ч. 2 ст.66 Закону України «Про освіту» в частині підвезення педагогічних працівників сільської місцевості до місця роботи і назад відповідно до Положення (Додаток 9).
6. Сприяти реалізації працівниками сільської місцевості права на безплатне користування житлом з опаленням і освітленням, зокрема, працівниками, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною, а, отже, не мають доходу.
7. Вжити заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та кредитування спорудження ними житла, зокрема, через бюджетні програми громади. Запровадити ведення квартирного обліку працівників, які потребують поліпшення житлових умов.
8. Відповідно до ст. 250 КЗпП України, ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» відраховувати Первинній профспілковій організації кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі не менше 0,2 % фонду оплати праці на вказаний нею рахунок. Кошти передбачати за кодом економічної класифікації 2800 відповідно до наказу Державного казначейства України, Міністерства фінансів України 12.03.2012 № 333.

**8.2. Профспілкова організація зобов’язується:**

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

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

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

**IX. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО**

**9.1. Адміністрація Машівського ЗСО І-ІІ ступенів** **зобов'язується:**

1. Погоджувати з виборними профспілковими органами питання (документи) соціально-економічного і юридичного характеру, що стосуються трудових, соціально-економічних прав, гарантій, пільг і компенсацій працівникам, в тому числі запровадження, зміну та перегляд норм праці, час початку і закінчення роботи, режим роботи, графіки змінності, графіки роботи, графіки відпусток, розклад уроків, застосування підсумованого обліку робочого часу, кошториси, штатні розклади, розподіл педагогічного (навчального) навантаження, тарифікаційні списки, перенесення вихідних днів (додаток 10).
2. Погоджувати з первинною профспілковою організацією кандидатури на нагородження грамотами та іншими заохоченнями відділу освіти,молоді та спорту, а також кандидатури для нагородження іншими установами, подання на які готується відділом освіти, молоді та спорту.
3. Ввести до складу колегії відділу освіти, молоді та спорту голову первинної профспілкової організацій .
4. Включати голову первинної профспілкової організації (за рішенням виборного органу іншого представника) до складу консультативних, дорадчих органів.
5. Включати голову первинної профспілкової організації (за рішенням виборного органу іншого представника) за їх згодою до складу комісій з атестації працівників та за їх згодою до складу комісій з ліквідації та реорганізації закладів освіти.
6. На запрошення виборного профспілкового органу брати участь у його засіданнях, на яких розглядатимуться питання громадського контролю за дотримання трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.
7. Запрошувати голову первинної профспілкової організації на наради, семінари, які стосуються трудових і соціально-економічних прав працівників та предмету регулювання даного Договору

**9.2. Сторони домовились:**

* + 1. Забезпечити укладання колективних договорів у закладах освіти.
		2. Не вносити змін до даного Договору, спрямованих на зменшення соціально-економічних та трудових прав та інтересів працівників без компенсації їх іншими.
		3. Видавати спільні роз'яснення з питань застосування трудового законодавства, в тому числі про оплату праці.
		4. Надавати можливість представникам іншої Сторони брати участь у засіданнях своїх органів при розгляді питань, що стосуються зайнятості, соціально-економічних і трудових правовідносин, оплати і охорони праці, захисту прав та інтересів працівників освіти.

**X. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРОФСПІЛКИ**

 **ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ**

**10.1. Адміністрація Машівського ЗСО І-ІІ ступенів** **зобов'язується:**

1. Забезпечувати в закладі освіти права та гарантії діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок, передбачені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими нормативно-правовими актами, конвенціями Міжнародної Організації Праці.
2. Не допускати втручання керівника закладу освіти у статутну діяльність профспілкової організації. Не перешкоджати представникам Профспілки у здійсненні контролю за дотримання трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.

10.1.3. Забезпечувати вільний вхід до закладів освіти представників Профспілки працівників освіти і науки України, їх доступ до робочих місць, місць зібрання працівників, можливість зустрічі та спілкування з працівниками.

10.1.4. Забезпечувати вільний доступ представників Профспілки до матеріалів,документів, а також до усіх підрозділів для здійснення ними громадського контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконання колективних договорів.

1. Надавати профспілковій стороні інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів освіти, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, підготовлену чи отриману статистичну інформацію, звітність.
2. Надавати профспілковій стороні копії документів, що стосуються прав та обов'язків працівників освіти.
3. Надавати представникам Профспілки накази (книги наказів), трудові книжки, графіки роботи, табелі обліку робочого часу, тарифікаційні списки, атестаційні листки, документи з нарахування заробітної плати та інші документи, необхідні для здійснення громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, законодавства про оплату праці, охорону праці.
4. Надавати можливість профспілковій стороні розміщувати власну інформацію у приміщеннях закладів освіти, включаючи коридори та вестибюлі.
5. Надавати профспілковій організації безоплатно окреме приміщення (кімнату) для розміщення робочого місця керівництва організації з необхідними меблями (стіл, шафа, стілець), сейфом, телефоном, доступом до Інтернету. Безоплатно здійснювати опалення, освітлення, прибирання та охорону зазначеного приміщення (кабінету).
6. Відповідно до заяв членів Профспілки безоплатно утримувати з їх заробітної плати та інших виплат, що здійснюються роботодавцем, членські профспілкові внески та у строк не пізніше двох банківських днів перераховувати їх відповідним організаціям Профспілки на вказані ними рахунки.
7. Надавати можливість для здійснення профспілкових повноважень голові профспілкової організації, в тому числі для навчання, у робочий час із збереженням заробітної плати. Забезпечити надання голові профспілкової організації Профспілки працівників освіти і науки України додаткової оплачуваної відпустки тривалістю три робочі дні в канікулярний період. Надавати можливість членам виборних профспілкових органів брати участь у засіданнях цих органів у робочий час із збереженням заробітної плати. Надавати можливість членам Профспілки в робочий час брати участь у профспілкових зборах відповідних первинних профспілкових організацій із збереженням заробітної плати.
8. Забезпечити складання оптимального графіку роботи (розкладу) для голів та і членів профкомів. Для голів та членів профкомів, які працюють вчителями, передбачати у розкладі день, вільний від занять.
9. Зміну умов трудового договору, в тому числі зменшення педагогічного навантаження, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, здійснювати лише після попередньої згоди цих органів.
10. Звільнення голів та членів профкому, профорганізаторів здійснювати лише після попередньої згоди профспілкового комітету первинної профспілкової організації Профспілки. Після закінчення повноважень штатних виборних профспілкових працівників надавати їм попередню, а при її відсутності рівноцінну роботу.

**10.2. Профспілкова організація зобов'язується:**

10.2.1. Інформувати відділ освіти, молоді та спорту про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілки в закладах освіти.

**11.ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ**

.

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

 **11.1.Роботодавець зобов’язується:**

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

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

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

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

 11.1.5. Вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

 **11.2 Роботодавцям забороняється:**

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

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

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

**11.3.Профспілкова організація зобов’язується:**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Директор Машівського ЗСО І-ІІ ступенів \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.С.Мирончук\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 рік | Голова профспілкової організації Машівського ЗСО І-ІІ ступенів\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Л. Липовко\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 рік. |

|  |
| --- |
| Додаток 1до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освіти І-ІІ ступенів на 2022- 2027роки |

**ПОРЯДОК**

**розподілу педагогічного навантаження вчителів закладів**

**загальної середньої освіти**

**1. Поняття розподілу педагогічного навантаження**

1.1. Педагогічне навантаження педагогічного працівника закладу загальної середньої освіти - час, необхідний для виконання ним навчальної, виховної, методичної, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності, передбаченої трудовим договором та/або посадовою інструкцією (ст. 24 Закону України «Про загальну середню освіту»).

1. Освітній процес здійснюється відповідно до ст. 10 Закону України «Про загальну середню освіту».
2. Розподіл педагогічного навантаження полягає у розподілі навчальних годин та інших видів педагогічної діяльності.

**2. Умови розподілу**

1. Педагогічне навантаження розподіляється залежно від кількості годин, передбачених освітніми програмами, наявності відповідних педагогічних кадрів та інших конкретних умов, що склались у закладі (п. 63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти - далі Інструкція).
2. Кількість і види годин інваріантної і варіативної складових на наступний навчальний рік в закладі освіти конкретизуються в його робочому навчальному плані (ст. 11 Закону і України «Про загальну середню освіту»). Виходячи з того, що про педагогічне навантаження педагогічний працівник має бути ознайомлений до кінця навчального року, то навчальний робочий план на наступний начальний рік також має бути затверджений ще до кінця поточного навчального року (п. «є» п. 20 Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України),
3. Розподіл педагогічного навантаження здійснюється виходячи з посади вчителя, а не його освіти. Навчальні години з певного предмету розподіляються між працівниками, що займають посаду вчителя цього предмету.
4. Як правило, розподіл педагогічного навантаження має наслідком зміну істотних умов праці (зміна кількості годин, видів педагогічної діяльності, оплати праці, режиму роботи). Зміна істотних умов праці допускається лише при зміні в організації виробництва і праці (ст. 32 КЗпП і України). При розподілі педагогічного навантаження слід максимально дотримуватись наступності викладання, обсягу педагогічного навантаження (п. 6.3.1 Галузевої Угоди).

2.5. Якщо у закладі освіти нараховується вчителів більше ніж ставок, уразі неможливості забезпечити вчителя достатньою кількістю годин та відсутності компромісу розпочинається процедура скорочення чисельності працівників.

**3. Порядок розподілу**

3.1. Розподіл педагогічного навантаження визначається один раз на рік. Якщо навчальним планом передбачена різна кількість годин на кожне півріччя, їх розподіл здійснюється одночасно до початку навчального року.

3.2. Педагогічне навантаження розподіляється керівником за погодженням з профкомом (п. 63 Інструкції). Педагогічне навантаження в наступному навчальному році доводиться до відома педагогічних працівників у кінці навчального року до надання відпустки (ст. 32 КЗпП, п. «є» п. 20 Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України). Ознайомлення з педагогічним навантаженням на наступний навчальний рік здійснюється під розписку (наказ).

1. Остаточний розподіл педагогічного навантаження здійснюється станом на 1 вересня, що оформляється наказом і погоджується з профкомом. Погодження розподілу педагогічного навантаження профком розглядає на своєму засіданні, що оформляється відповідним протоколом.
2. На підставі наказу (наказів) про розподіл педагогічного навантаження складається тарифікаційний список, який підписується керівником закладу та погоджується з профкомом (п. 4 Інструкції).
3. До 5 вересня тарифікаційний список передається до відділу освіти, молоді та спорту, де підписується бухгалтером та затверджується начальником відділу (управління) (п. 4 Інструкції).
4. Перерозподіл педагогічного навантаження серед навчального року не допускається (ст. 24 Закону України «Про загальну середню освіту»). Він може бути здійснений лише з об'єктивних причин: зміна навчального плану, що не було відомо на початок року, звільнення вчителя, відмова вчителя від певної частини педагогічного навантаження тощо.
5. Учителям, викладачам та іншим педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з навантаженням, встановленим їм при тарифікації, до кінця навчального року виплачується:
* у випадку, коли навантаження, що залишилось, вище встановленої норми на ставку - заробітна плата за фактичну кількість годин;
* у випадку, коли навантаження, що залишилось, нижче встановленої норми на ставку - заробітна плата за ставку, коли цих педагогічних працівників немає можливості довантажити навчальною роботою в даній місцевості за умови виконання іншої організаційно-педагогічної роботи;
* у випадку, коли при тарифікації навчальне навантаження було встановлено нижче норми за ставку, - заробітна плата, встановлена при тарифікації, за умови виконання іншої організаційно-методичної роботи (п. 76 Інструкції).

3.8. Спори щодо педагогічного навантаження повинні вирішуватись до початку навчального року. Строк звернення до комісії по трудових спорах чи суду складає три місяці і може бути поновлений лише з поважних причин (ст. 233, ст. 234 КЗпП).

**4. Особливості розподілу для окремих категорій**

1. Працівники, які є членами виборних профспілкових органів. Зміна істотних умов праці для них допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є (ч. 2 ст. 252 КЗпП України, ч. 2 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).
2. Особи, які знаходяться у відпустках по вагітності і пологах, по догляду за дитиною. Враховуючи їх право вийти на роботу до закінчення відпустки або працювати під час відпустки на умовах неповного робочого часу, вони враховуються при розподілі педагогічного навантаження. На період їх відпустки години навчального навантаження передаються іншим працівникам тимчасово (даний колективний договір).
3. Вчителі початкових класів. Учителям початкових класів, яким з незалежних від них причин не може бути забезпечене повне тижневе навантаження, заробітна плата виплачується в розмірі не нижче місячної ставки, якщо:
* у 2-4 класах уроки образотворчого мистецтва, музики та співів, фізкультури передані, спеціалістам;
* у 1 класах вчителі за станом здоров'я та з інших причин не можуть вести уроки фізкультури і співів;
* у 1-4 класах шкіл з поглибленим вивченням іноземної мови, в сільських початкових школах, коли вчителі внаслідок своєї підготовки не можуть вести уроки іноземної та інших мов.

У всіх цих випадках звільнення вчителя від проведення занять та виплата заробітної плати в розмірі не нижче місячної ставки з обов'язковим довантаженням до встановленої норми годин оформляється наказом директора закладу із зазначенням причин та підстав звільнення від занять і робіт, якими довантажується вчитель (п. 74 Інструкції).

Години з окремих предметів від учителів початкових класів можуть передаватись лише спеціалістам даного навчального закладу, які не мають повного навантаження, і лише ті години, які виходять за межі ставки вчителя початкових класів (даний колективний договір).

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

4.5. Керівники та їх заступники. Керівникам та їх заступникам, які працюють на повну ставку, надавати навчальні години лише при повному забезпеченні працюючих фахівців кількістю годин на ставку, або при відмові фахівців від роботи на ставку. Заступникам керівників, які працюють на неповну ставку, надавати навчальні години, оплата за які в сукупності з неповною ставкою цього заступника перевищить повну ставку заступника, лише при повному забезпеченні працюючих фахівців кількістю годин на ставку, або при відмові фахівців від роботи на ставку (п. 4.2.7 Галузевої угоди, даного колективного договору).

У разі наявності годин керівні працівники закладів освіти можуть вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але не більше 9 годин та тиждень (360 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку).

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

У випадках, коли вищезгадані працівники отримують по основній посаді 0,5 посадового окладу (ставки), їм дозволяється вести викладацьку роботу не більше 18 годин на тиждень (720 годин на рік).

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

4.6. Інші працівники закладів освіти. Можуть вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями у цьому ж закладі освіти, але не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік), якщо вони по основній роботі отримують повний посадовий оклад (ставку).

У випадках, коли вищезгадані працівники отримують по основній посаді 0,5 посадового окладу (ставки), їм дозволяється вести викладацьку роботу в не більше 18 годин на тиждень (720 годин на рік).

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

 Додаток 2

|  |
| --- |
| до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освіти І-ІІ ступенів на 2022- 2027роки |

**Тривалість**

**щорічної додаткової відпустки за роботу із**

**шкідливими і важкими умовами праці відповідно до наказів відділу освіти ,молоді та спорту Семенівської міської ради № 123 від 26.06 2018 р. та № 51 від 01.03.2019 р.**

(додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290

у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 16.10.2016 № 741)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № З\П | Виробництва, роботи, цехи, професії та посади | Тривалість додаткової відпустки в календарних днях |
| 1 | Кухар, який працює біля плити | 4 |
| 2. | Машиніст (кочегар) котельні, зайнятий обслуговуванням парових та водогрійних котлів, що працюють на твердому мінеральному та торфовому паливі, під час завантаження: * ручним способом;
* механізованим способом.
 | 74 |
| 3. |  |  |

Зазначена відпустка надається на підставі атестації робочого місця працівника пропорційно відпрацьованому часу. У розрахунок часу, що дає право працівникові на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з шкідливими та важкими умовами праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників певних професій і посад.

|  |
| --- |
| Додаток 3 до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освітиІ-ІІступенів на 2022- 2027роки  |

**Список виробництв,**

**цехів, професій і посад працівників, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров’я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці**

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

у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Виробництва, роботи, цехи, професії та посади | **Тривалість додаткової відпустки в календарних днях** |
| **XXII. ЗАГАЛЬНІ ПРОФЕСІЇ ЗА ВСІМА ГАЛУЗЯМИ ГОСПОДАРСТВА** |
| 58 | Працівники, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах (у тому числі персональних комп’ютерах) | 4 |
| 60 | Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиральнь та санвузлів | 4 |
|  |  |  |

Зазначена відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу. У розрахунок часу, що дає право працівникові на додаткову відпустку, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників певних професій і посад.

|  |
| --- |
| Додаток 4до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освітиІ-ІІступенів на 2022- 2027роки  |

**ПЕРЕЛІК**

**посад працівників закладів освіти, яким надаються щорічні додаткові відпустки за ненормований робочий день**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Перелік посад та професій працівників** | **Тривалість додаткової відпустки**  |
| **1.** | Директори закладів загальної середньої освіти | **3** |
| **2.** |  |  |

Умови ненормованого робочого дня не застосовуються щодо працівників, зайнятих на роботі з неповним робочим днем.

|  |
| --- |
| Додаток 5до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освіти І-ІІ ступенів на 2022- 2027роки  |

**ПРИМІРНЕ ПОЛОЖЕННЯ**

**про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов'язків педагогічним працівникам закладів освіти**

1. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю і зразкове виконання покладених обов'язків надається відповідно до абзацу 6 ч.1 ст. 57 Закону України "Про освіту", Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898, Колективного договору між відділом освіти, молоді та спорту Семенівської міської ради та первинною профспілковою організацією Семенівської громади Профспілки працівників освіти і науки України та цього Положення.
2. Кошти на виплату винагороди передбачаються окремим рядком у кошторисах закладу освіти.
3. Право на винагороду мають всі працівники закладу освіти, за виключенням тих, які:
* працюють за сумісництвом;

- мають не зняте дисциплінарне стягнення;

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

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

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

6.При визначенні розміру винагороди враховується:

* виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових обов'язків, інших нормативних актів, виконавчої і трудової дисципліни;
* ініціативність;
* впровадження нових форм у навчанні і вихованні дітей;
* розробка власних програм, посібників, публікації, проведення досліджень;
* участь у змаганнях, оглядах, конкурсах різного рівня, зокрема, «Учитель року»;
* підготовка та результативність учнів в олімпіадах, змаганнях, конкурсах різного рівня;
* оформлення кабінетів, виготовлення наочності;
* проведення відкритих уроків, занять, позакласних заходів;
* робота з батьками;
* бережне ставлення до майна навчального закладу;
* додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму;
* виконання громадської роботи.
1. Виплата винагороди здійснюється за поточний календарний рік.
2. При визначенні розміру винагороди може враховуватися період перебування працівника в трудових відносинах у поточному календарному році.
3. Розмір винагороди не може перевищувати одного посадового окладу з урахуванням підвищень на день видання наказу про виплату винагороди.

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

11 .Працівникам, які мають право на винагороду, але яким вона з різних причин не була надана до завершення відповідного календарного року (в тому числі у зв'язку з незаконними доганою, звільненням), винагорода нараховується та виплачується у наступному році в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу освіти на оплату праці.

|  |
| --- |
| Додаток 6до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освіти І-ІІ ступенів на 2022- 2027роки  |

**НОРМИ**

**безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості (наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 16.04.2009 № 62)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Професія** | **Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту** | **Строк носіння** |
| Машиніст (кочегар) котельні | Під час обслуговування котлів, що працюють на твердому паливі, з механічним завантаженням:* Костюм
* Берет
* Черевики
* Рукавиці
* Окуляри захисні закриті
 | 1212122До зносу |
| Під час обслуговування котлів, що працюють на твердому паливі, з ручним завантаженням додатково:* Фартух з нагрудником
* Вачеги
 | 61 |
| Під час прибирання вручну шлаку та золи з топок і бункерів, чищення та промивання котлів додатково: * Фартух з нагрудником
* Чоботи
* Шкарпетки
* Рукавички
* Каска захисна
* Респіратор пилозахисний
 | Черговий1231До зносуДо зносу |
| Машиніст із прання та ремонту спецодягу | * Костюм
* Берет
* Черевики
* Рукавиці
 | 1212123 |
| Під час приготування розчинів для прання додатково:* Фартух з нагрудником
* Рукавички
* Чоботи
* Окуляри захисні закриті
* Респіратор пило газозахисний
 | 6312До зносуДо зносу |
| Під час сушіння та прасування додатково:* Фартух з нагрудником
* Рукавички
 | 123 |
| Прибиральник службових приміщень | * Халат
* Косинка
* Туфлі
* Рукавички
 | 1212124 |
| Під час чищення і дезінфікування санітарно-технічного устаткування додатково:* Фартух з нагрудником
* Рукавички
 | 63 |
| На зовнішніх роботах узимку додатково:* Куртка утеплена
 | 36 |
| Сторож | Під час чергування в приміщенні: * Костюм
* Черевики
 | 1212 |
| Під час охорони об'єктів, складських приміщень та територій додатково:* Плащ з капюшоном
 | 24 |
| На зовнішніх роботах узимку додатково:* Куртка утеплена
* Штани утеплені
* Чоботи
* Кожух
* Шапка
* Рукавиці
 | 363624Черговий3624 |

|  |
| --- |
| Додаток 7до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освітиІ-ІІступенів на 2022- 2027роки  |

**Допустимі величини температури повітря у зимовий період**

**у приміщеннях, де працюють люди**

(Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99, затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України № 42 від 01.12.1999)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Нижня межа (град. С)** |
| **Категорії робіт** | **Види діяльності** | **на пос-тійних робочих місцях** | **на не-постійних****робочих місцях** |
| Легкі фізичні роботи (категорія Іа) | роботи, що виконуються сидячи і не потребують фізичного напруження | 21 | 18 |
| Легкі фізичні роботи (категорія Іб) | роботи, що виконуються сидячи, стоячи або пов'язані з ходінням та супроводжуються деяким фізичним напруженням | 20 | 17 |
| Фізичні роботи середньої важкості (категорія ІІа) | роботи, пов'язані з ходінням, переміщенням дрібних (до 1 кг) виробів або предметів в положенні стоячи або сидячи і потребують певного фізичного напруження | 17 | 15 |
| Фізичні роботи середньої важкості (категорія ІІб) | Роботи, що виконуються стоячи, пов'язані з ходінням, переміщенням невеликих (до 10 кг) вантажів та супроводжуються помірним фізичним напруженням | 15 | 13 |
| Важкі фізичні роботи (категорія ІІІ)  | роботи, пов'язані з постійним переміщенням, перенесенням значних (понад 10 кг) вантажів, які потребують великих фізичних зусиль | 13 | 12 |

Прим.

Постійне робоче місце - місце, на якому працюючий знаходиться понад 50 % робочого часу або більше 2-х годин безперервно. Якщо при цьому робота здійснюється в різних пунктах робочої зони, то вся ця зона вважається постійним робочим місцем.

Непостійне робоче місце - місце, на якому працюючий знаходиться менше 50 % робочого часу або менше 2-х годин безперервно.

|  |
| --- |
| Додаток 8до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освіти І-ІІ ступенів на 2022- 2027роки  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Порушення потерпілим нормативних актів** **про охорону праці** | **Відсоток зменшення**  |
| ***Якщо потерпілий був забезпечений згідно зі встановленими нормами та у встановленому порядку спецодягом чи спецвзуттям, засобами індивідуального захисту, необхідним інвентарем та інструментами, якщо з працівником проведені всі необхідні інструктажі та навчання, нещасний випадок стався в робочий час та при виконанні робіт, які входять в коло трудових обов’язків*** |
| Якщо є вина лише потерпілого:* неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів про охорону праці або виконання роботи у нетверезому стані, якщо цей стан було визначено причиною нещасного випадку
* первинне свідоме порушення правил поводження при обслуговуванні об’єктів і виконанні робіт підвищеної небезпеки
* первинне свідоме порушення правил поводження при обслуговуванні об’єктів і виконанні робіт, що не є об’єктами підвищеної небезпеки
* невикористання наданих засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було первинним
* невикористання наданих засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було повторним
 | до 50 %до 40 %до 30 %до 20 %до 30 % |
| Якщо є вина як потерпілого, так і інших осіб:* неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів про охорону праці або виконання роботи у нетверезому стані, якщо цей стан було визначено причиною нещасного випадку
* первинне свідоме порушення правил поводження при обслуговуванні об’єктів і виконанні робіт підвищеної небезпеки
* первинне свідоме порушення правил поводження при обслуговуванні об’єктів і виконанні робіт, що не є об’єктами підвищеної небезпеки
* невикористання наданих засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було первинним
* невикористання наданих засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було повторним
 | до 25 %до 20 %до 15 %до 10 %до 15 % |
| Якщо відсутня вина потерпілого | не зменшується |
| ***Якщо потерпілий не був забезпечений згідно зі встановленими нормами та у встановленому порядку спецодягом чи спецвзуттям, засобами індивідуального захисту, необхідним інвентарем та інструментами, якщо з працівником не проведено всіх необхідних інструктажів та навчань, якщо нещасний випадок стався при залученні працівника до робіт поза межами робочого часу або до робіт, які не входять в коло трудових обов’язків*** |
| Незалежно від вини потерпілого  | не зменшується |

|  |
| --- |
| Додаток 9до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освіти І-ІІ ступенів на 2022- 2027роки  |

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості**

 **підвезенням до місця роботи і назад**

**1. Загальні положення**

1. Дане Положення розроблене з метою реалізації положень законодавства, яке гарантує безкоштовне підвезення до місця роботи і назад педагогічних працівників, виконання доручень облдержадміністрації, підвищення престижу вчительської праці в селі, забезпечення сільських шкіл педагогічними кадрами, зменшення затрат на забезпечення підвезення педагогічних працівників.
2. Дане Положення розроблене на виконання:
3. статті 13 Закону України «Про освіту»;
4. абзацу 22 розділу 3 Основних засад розвитку соціальної сфери села, схвалених Указом Президента України від 20 грудня 2000 року № 1356;
5. пункту 7 частини 1 Указу Президента України від 09. Жовтня 2001 року № 941 «Про додаткові заходи щодо забезпечення розвитку освіти в Україні»;
6. пункту 31 Національної доктрини розвитку освіти, затвердженої Указом Президента України від 17 квітня 2002 року № 347;
7. підпункту 4 пункту 3 Рекомендацій парламентських слухань на тему: «Запровадження 12-річної загальної середньої освіти в Україні: проблеми та шляхи їх подолання», схвалених постановою Верховної ради України від 06 липня 2010 року № 2441;
8. пунктів 8.1.7 та 8.3.7. Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки

1.3. Органи управління освітою, заклади освіти:

* щорічно розраховують суму коштів, необхідну для забезпечення підвезення педагогічних працівників сільської місцевості, та передбачають її в кошторисах;
* вживають заходи щодо зменшення затрат шляхом надання педагогічним працівникам житла за місцем їх роботи, працевлаштування їх в населених пунктах за місцем проживання або наближених до них, складання оптимального графіку роботи (розкладу уроків).

**2. Категорії працівників, які забезпечуються безкоштовним підвезенням.**

1. Безкоштовним підвезенням до місця роботи і назад користуються педагогічні працівники, які працюють у закладах освіти, розташованих в одних населених пунктах, а проживають в інших.
2. Місце проживання педагогічного працівника визначається місцем його реєстрації. Місце проживання підтверджується відміткою в паспорті громадянина України.

2.3. Працівники, які фактично проживають не за місцем їх реєстрації, забезпечуються підвезенням з тих населених пунктів, підвіз з якого є більш вигідним для роботодавця. Місце проживання не за місцем реєстрації підтверджується довідкою відповідної місцевої ради, вуличного комітету, житлово-експлуатаційної організації тощо.

2.4. Педагогічні працівники не забезпечуються безкоштовним підвезенням, якщо вони або їх дружини (чоловіки) мають житло в населеному пункті, в якому розташоване місце роботи.

**3. Способи забезпечення педагогічних працівників безкоштовним підвезенням**

3.1. Способами забезпечення педагогічних працівників безкоштовним підвезенням до місця роботи і назад є:

* перевезення шкільними автобусами;
* укладення договорів з перевізниками;
* компенсація вартості проїзду на підставі проїзних квитків;
* компенсація вартості проїзду за розрахунком.
1. Шкільним автобусом підвозяться педагогічні працівники, маршрути доїзду яких співпадають з маршрутами руху шкільних автобусів, або маршрути пристосовані для підвезення педагогічних працівників.
2. Педагогічні працівники, які не мають можливості доїжджати шкільним автобусом, повинні забезпечуватись підвезенням шляхом укладення органами місцевого самоврядування, органами управління освітою, закладами освіти договорів з перевізниками на перевезення педагогічних працівників. За даними договорами перевізники перевозять педагогічних працівників згідно з виданими їм посвідченнями, а органи місцевого самоврядування, органи управління освітою, заклади освіти оплачують вартість таких перевезень.
3. Педагогічні працівники, які не мають можливості доїжджати на підставі договорів, в результаті чого самостійно доїжджають рейсовим автотранспортом, залізничним транспортом забезпечуються підвезенням шляхом компенсації їм вартості проїзду на підставі проїзних квитків.
	1. Педагогічні працівники, які не мають можливості доїжджати рейсовим автотранспортом, залізничним транспортом (через його відсутність або у зв'язку з неприйнятним графіком руху), в результаті чого самостійно доїжджають попутним або власним транспортом, забезпечуються підвезенням шляхом компенсації їм вартості проїзду на підставі розрахунку, виходячи з графіка роботи працівника (з урахуванням його фактичної появи на (роботі), відстані між населеними пунктами та тарифу на перевезення пасажирів в автобусах для приміських перевезень.

|  |
| --- |
| Додаток 10до колективного договору між адміністрацією та профспілковою організацією Машівського закладу загальної середньої освіти І-ІІ ступенів на 2022- 2027роки  |

**Перелік питань**

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№*** | ***Питання і документи***  | ***Підстава***  |
| 1 | Погодження на встановлення випробувального терміну строком від трьох до шести місяців | ст. 27 КЗпП |
| 2 | Погодження посадових і робочих інструкцій  | п. 5.3.24 Галузевої угоди, дана Угода  |
| 3 | Правила внутрішнього трудового розпорядку | ст. 142 КЗпП |
| 4 | Погодження графіку роботи установи, графіків змінності, режиму роботи, розкладу уроків, графіку чергування | ст.ст. 52, 67, 69, 247 КЗпП, ст. 38 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», п. 24 Типових правил внутрішнього розпорядку |
| 5 | Погодження зміни норм праці, дозвіл на проведення надурочних робіт, згода на запровадження підсумованого обліку робочого часу | ст. 61, 64, 86, 247 КЗпП, ст. 38 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 6 | Погодження графіка відпусток, погодження перенесення працівнику щорічної відпустки. Дозвіл на залучення працівників до роботи у вихідні дні. Погодження переліку робіт, на яких через працівникові надається можливість приймати їжу протягом робочого часу | ст. 10, 11 Закону «Про відпустки», ст. 66, 71, 79, 80, ст. 247 КЗпП, ст. 38 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 7 | Погодження кошторису і штатного розпису | п. 5.3.18 Галузевої угоди, дана Угода |
| 8 | Погодження переліку працівників і розміру підвищення посадового окладу із числа адміністративно-господарського, обслуговуючого та навчально-допоміжного (крім помічників вихователя) закладів освіти, які за характером роботи безпосередньо спілкуються з учнями, вихованцями спеціальних (з особливим режимом) закладів, а також класів (груп) спеціального призначення, організованих в закладах загального типу | п. 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти |
| 9 | Погодження розподілу педагогічного навантаження. Погодження доплат за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення, а також за виконання поряд з основною роботою обов’язків тимчасово відсутніх працівників, конкретного розміру доплат за керівництво предметними, цикловими та методичними комісіями, за завідування навчальними кабінетами, майстернями, бібліотекою, положення про преміювання, тарифікаційних списків  | п. 4, 40, 41, 42, 44, 52, 53, 58, 63, додатки 1, 2, 3 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти |
| 10 | Погодження положення про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків | Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов’язків |
| 11 | Участь у розробці заходів щодо охорони праці  | ст. 161 КЗпП України |
| 12 | Згода на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівниками, що є членами профспілки | ст. 43, ст. 247 КЗпП України, ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 13 | Згода на зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів  | ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 14 | Згода вищого органу профспілки на звільнення членів виборного профспілкового органу установи та її підрозділів, профорганізаторів  | ст. 252 КЗпП України, ст. 41 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» |
| 15 | Прийняття спільних з роботодавцем рішень про взяття на облік працівників, які потребують поліпшення житлових умов, про надання житла | ст. 247 КЗпП України, ст. 39, 52 Житлового кодексу УРСР |