Колективний договір

між адміністрацією
Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради
та первинною організацією профспілки працівників
філії «Жемчужненська гімназія» Юр'ївського ліцею
Юр'ївської селищної ради

на 2024 – 2028 роки

Прийнятий на загальних
зборах трудового колективу
філії «Жемчужненська
гімназія»Юр'ївського ліцею
Юр'ївської селищної ради
Від 22.12.2023р. пр.№2

Зміст

1	Загальні положення	3
2	Термін дії Колективного договору	4
3	Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі	5
4	Зайнятість	6
5	Регулювання виробничих, трудових відносин. Режим праці та відпочинку.	8
6	Нормування і оплата праці	11
7	Охорона праці та здоров'я	16
8	Соціальні гарантії, пільги, компенсації	18
9	Сприяння роботі Профспілки з питань соціально – економічного захисту працівників освіти, підвищення ефективності їх діяльності	20
10	Контроль за виконанням Колективного договору та відповідальності сторін	21
11	Додатки	23

Загальні положення

1.1.Колективний договір на 2024 – 2028 роки між адміністрацією Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради та профкомом первинної профспілкової організації філії «Жемчужненська гімназія» Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради (далі Сторони) укладено відповідно до Закону 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 на 2024 -2028 роки, інших законодавчих актів України, угоди між департаментом освіти і науки Дніпропетровської облдержадміністрації - органом виконавчої влади та Дніпропетровським обкомом Профспілки працівників освіти і науки України.

1.2. На підставі Колективного договору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин в 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 їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи навчальних закладів та установ освіти (далі – заклади) , реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально – економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

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

1.5. Гарантії, передбачені Колективним договором, є мінімальними. Соціально – економічні пільги та компенсації, які передбачені цим колективним Договором, не можуть бути нижчі від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, Галузевою, Угодою між Головним управлінням освіти і науки Дніпропетровської обласної державної адміністрації та Дніпропетровським обласним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України на 2024

– 2028 роки та даним договором. Колективними договорами для працівників можуть встановлюватись додаткові, порівняно з цим договором, трудові та соціальні гарантії в межах передбачених кошторисами видатків.

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 випливають із змін чинного законодавства та Генеральної, Галузевої, Регіональної угод вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії Колективного договору – тільки після переговорів Сторін у наступному порядку:

– одна із сторін повідомляє іншу сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо внесення зміни до Колективного договору;

- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;

- після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол.

2. Термін дії Колективного договору

2.1. Колективний договір укладений на 2024- – 2028 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Колективного договору.

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

2.3. Сторони 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 освіти про стан виконання норм, положень і зобов'язань Колективного договору .

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

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі

3.1. Адміністрація ліцею зобов'язується:

3.1.1. Створювати необхідні організаційні, матеріально – фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямків розвитку освіти.

3.1.2. Створювати умови для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.1.3. В межах повноважень вживати заходів щодо безумовного виконання норм законів в галузі освіти, що стосуються соціально – економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх зупинення та скасування.

3.1.4. Організовувати систематичну роботу для підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних кадрів.

3.1.5. Вживати заходів для передбачення видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

3.1.6. Вживати заходів для забезпечення у повному обсязі видатків на оплату праці працівників навчальних закладів для її першочергової виплати при затвердженні місцевих бюджетів відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України.

3.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

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

3.2.2. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

4. Зайнятість

4.1. Адміністрація ліцею зобов'язується:

4.1.1. Проводити спільні консультації з відділом освіти та райкомом Профспілки працівників освіти і науки України з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

4.1.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладів, що приводить до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше 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.

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

4.1.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації.

4.1.5. Передбачити у колективних договорах заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

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

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження;
- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ,

організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;

- 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.

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

4.1.8. Сприяти збереженню обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

4.1.9. Не допускати звільнення працівників навчальних закладів при зміні власника, зокрема при створенні об'єднаних територіальних громад.

4.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

4.2.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

4.2.2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством.

4.2.3. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗпП. України.

4.2.4. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга ст.179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда (ст.184 КЗпП України), крім випадків повної

ліквідації закладу, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

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

5.1.Адміністрація ліцею зобов'язується:

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

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

5.1.3. Не допускати звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи до закінчення навчального року.

5.1.4. Не допускати укладення з ініціативи органів місцевого самоврядування в односторонньому порядку трудового договору у формі контракту з керівниками загальноосвітніх навчальних закладів комунальної власності.

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

5.1.6. 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.

5.1.7. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій. визначених цим договором на підставі Переліку посад працівників з ненормованим робочим днем (додаток № 1).

5.1.8. Встановлювати та надавати інші види відпусток без збереження заробітної платні (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім'ї, батькам, діти, яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), в тому числі головам виборних органів Профспілки, які працюють на громадських засадах на умовах колективних договорів (додаток № 5)

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

5.1.10. 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.

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

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

5.1.13. 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.

5.1.14. Затверджувати штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників закладів освіти спільно з профспілковим комітетом закладу. (додаток № 6)

5.1.15. 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 статутів навчальних закладів з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються.

5.1.16. Забезпечити організацію для вчителів, керівників установ і закладів освіти короткотермінові курси, семінари з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.1.17. Вжити додаткових заходів для забезпечення освітнього закладу педагогічними кадрами.

5.1.18. Затверджувати посадові інструкції працівників закладу їх керівниками за погодженням з профспілковим комітетом.

5.2.Сторони договору домовилися, що:

5.2.1. Періоди, впродовж яких у навчальних закладах не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно – епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально – виховної, організаційно – методичної, організаційно – педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

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 закладів. не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладанні 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.

6. Нормування і оплата праці.

6.1. Адміністрація ліцею зобов'язується:

6.2.1. 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.

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

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

6.2.4. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 «Про затвердження Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів» 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, «Про затвердження Положення про навчальні кабінети з природничо- математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів» при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів кількості навчальних кабінетів загальноосвітніх навчальних закладів, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;
- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.

6.2.5. 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 по завідуванню відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

6.2.6. 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 Колективного договору з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

6.2.7. Здійснювати додаткову оплату за роботу у нічний час (з 20 години вечора до 4.00 години ранку) працівникам установ і закладів освіти, які працюють у цей час, у розмірі 40 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

6.2.8. Здійснювати надбавку бібліотечному працівнику за особливі умови роботи у граничному розмірі 50 відсотків посадового окладу. Розмір надбавки встановлюється керівником закладу у межах фонду оплати праці.

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

6.2.10. Здійснювати оплату праці в галузі за роботу в понадурочний час, у святкові, неробочі і вихідні дні у подвійному розмірі.

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

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

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

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

6.2.15.Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинними законодавством.

6.2.16. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, та осіб, які навчаються, 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»(із змінами). Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

6.2.17. Передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівниками установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.

6.2.18. 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».

6.2.19. Забезпечувати оплату праці працівників закладів освіти за заміну будь -яких категорій тимчасово відсутніх працівників.

6.2.20. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної, професійно-технічної, вищої освіти незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі.

6.2.21. 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).

6.2.22. Забезпечити підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, основ здоров'я, які не є фахівцями з цих предметів.

6.2.23. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах (групах) та з дітьми ,що живуть з ВІЛ, 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 «Про затвердження інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» (із змінами) 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.

6.2.24.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, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

6.2.Профспілковий комітет зобов'язується:

6.2.1. Здійснювати контроль за своєчасним уведенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації та нормуванні праці, розподілення педагогічного навантаження, дотриманням в установах і закладах освіти трудового законодавства.

6.2.2. Сприяти в наданні працівникам установи необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.

6.2.3. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно діючого законодавства осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосуються оплати праці (ст.ст.45,141,147-1 15

КЗпП України, ст.36 Закону України «Про оплату праці», ст.18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

6.2.4. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії з трудових спорів (ст.226 КЗпП України).

7. Охорона праці та здоров'я

7.1. Адміністрація ліцею зобов'язується:

7.1.1 Виділити 0,2%на охорону праці з фонду оплати праці

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

7.1.3. Забезпечення працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями;

- видачі засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів;
- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток №2);
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці (додаток №3 - 4);

7.1.4. Передбачати в кошторисах необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України „Про охорону праці", в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442. «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці»(Із змінами)

7.1.5. Передбачати в штатних розписах навчальних закладів та установ освіти з кількістю працюючих 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці» та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11 лютого 2010 року.

7.1.6. Розробити і забезпечити виконання заходів щодо подальшої безпечної експлуатації виробничих будівель і споруд, машин, механізмів, устаткування

транспортних засобів, інших засобів виробництва, які не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці.

7.1.7. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель.

7.1.8. Забезпечити контроль за виконанням вимог 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»,

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

7.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

7.2.1. Провести в установлені строки вибори громадських інспекторів, затвердити склад комісії та представників профспілки з питань охорони праці.

7.2.2. Забезпечувати громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо умов праці і навчання, виконання заходів соціального захисту працюючих та осіб, які навчаються, відповідно до положень Колективного договору.

7.2.3.Сприяти участі представника профспілки у роботі комісії із спеціального розслідування нещасних випадків та професійних захворювань.

8. Соціальні гарантії, пільги, компенсації

8.1. Адміністрація ліцею зобов'язується:

8.1.1. 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 (додаток № 7);

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи;
- педагогічним працівникам надбавок за вислугу років (додаток № 9).

8.1.2. Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги, в тому числі 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.2Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих закладів бюджетної сфери» (додаток № 8)

8.1.3. Забезпечити:

- оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу);
- оплату праці вчителів, вихователів, в тому числі груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, 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.

8.1.4. Надавати працівникам матеріальну допомогу для вирішення соціально – побутових питань за рахунок власних коштів відповідно до п.5 ст.57 Закону України „Про освіту”.

8.1.5. Надавати при виході на пенсію допомогу у розмірі не нижче посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи.

8.1.6. Сприяти наданню педагогічним працівникам додаткових пільг з оплати за навчання їхніх дітей у дитячих дошкільних, вищих навчальних закладах .

8.1.7. Вживати заходів спрямованих на:

- виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;
- безумовного дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, селища міського типу, 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 та молодшого обслуговуючого персоналу до місця роботи і додому.

8.1.8. Сприяти діяльності культурно-освітніх, оздоровчих закладів, закладів громадського харчування шляхом надання їм пільг з оплати за комунальні послуги, орендної плати тощо.

8.1.9. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень.

8.1.10. Забезпечувати норми щодо соціального захисту ветеранів праці.

8.1.11. Відраховувати профспілковим комітетам відповідно до ст.44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно – масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

8.2. Профспілковий комітет зобов'язується:

8.2.1. Посилити особисту відповідальність стосовно питань захисту порушених законних прав і інтересів членів профспілки.

8.2.2. Проводити роз'яснювальну роботу в трудовому колективі щодо конституційних прав та гарантій працюючих, а також методів і форм їх захисту.

8.2.3. Своєчасно доводити до відома трудового колективу зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів членів профспілки.

8.2.4. Забезпечити вивчення питань трудового законодавства, у тому числі про порядок розгляду трудових спорів.

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

9.1. Адміністрація ліцею зобов'язується:

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

9.1.2. Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на штатних профспілкових працівників згідно з колективними договорами.

9.1.3. Встановлювати головам профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав і інтересів працівників (при наявності коштів).

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

9.1.5. Надати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж три години на тиждень.

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

9.1.7. Спільно з профкомом проводити консультативні зустрічі щодо питань реформування освітньої галузі, соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

10. Контроль за виконанням Колективного договору та відповідальності сторін

10.1. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін (додаток № 10).

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

10.3. Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін та за місцем реєстрації і мають однакову юридичну силу.

Директор
Юр'ївського ліцею Юр'ївської
селищної ради

Бакай П.О.

підпис

Голова первинної профспілкової
організації філії
«Жемчужненська гімназія»
Юр'ївського ліцею Юр'ївської
селищної ради

Онищук А.М.

підпис

Додаток №1

Колективного договору між адміністрацією Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради та первинною організацією профспілки працівників філії «Жемчужненська гімназія» Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради

ПЕРЕЛІК

посад працівників з **ненормованим робочим днем,** яким надається додаткова відпустка

Посада	**Тривалість відпустки**
Завідувач філії	4 календарні дні
Заступник з навчально-виховної роботи	4 календарні дні
Практичний психолог	4 календарні дні
Бібліотекар	4 календарні дні
Сестра медична	4 календарні дні
Кухар	4 календарні дні
Водій	4 календарні дні

Директор Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради

Бакай Л.О..

підпис

Голова первинної профспілкової організації філії «Жемчужненська гімназія» Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради

Онищук А.М

підпис

Додаток №2

Колективного договору між адміністрацією Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради та первинною організацією профспілки працівників філії «Жемчужненська гімназія» Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради

ПЕРЕЛІК

робіт з важкими і шкідливими умовами праці, при виконанні яких здійснюється підвищена оплата

1. Види робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких встановлюються доплати в розмірі до 12 відсотків:

1.126. Прибирання зовнішніх поверхонь обладнання, підлог, майданчиків обслуговування в цехах (дільницях): котельних, турбінних, паливоподачі.

1.152. Роботи біля гарячих плит, електрожарових шаф, кондитерських і паро-масляних печей та інших апаратів для смаження і випікання.

1.154. Роботи, пов'язані з розчиненням, обтинанням м'яса, риби, нарізанням і чищенням цибулі, обсмалюванням птиці.

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

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

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

1.163. Обслуговування котельних установок, що працюють на вугіллі і мазуті, каналізаційних колодязів і мереж.

1.180. Прибирання приміщень, де виконуються роботи, передбачені у розділі 1.

1.182. Роботи на висоті 1,5 м і більше над поверхнею землі (підлоги).

ПЕРЕЛІК

робіт і розміри доплат при виконанні робіт

з важкими і шкідливими умовами праці

Найменування доплати	**Розміри доплати**
Оплата за роботу в нічний час	у розмірі 40 відсотків посадового (місячного) окладу
Водій (класність)	у розмірі 25відсотків посадового (місячного) окладу
Позакласна робота по фізичній культурі	у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу
Обслуговування комп'ютерної техніки	у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу
Прибиральниці службових приміщень	у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу

Доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці особам, безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених Переліком, і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці, яка здійснюється відповідно до діючого законодавства про охорону праці.

При наступній раціоналізації робочих місць і поліпшенні умов праці доплати зменшуються або відміняються повністю.

ПЕРЕЛІК

робіт і розміри доплат при виконанні робіт

з важкими і шкідливими умовами праці

Найменування доплати	**Розміри доплати**
Оплата за роботу в нічний час	у розмірі 40 відсотків посадового (місячного) окладу
Водій (класність)	у розмірі 25відсотків посадового (місячного) окладу
Позакласна робота по фізичній культурі	у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу
Обслуговування комп'ютерної техніки	у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу
Прибиральниці службових приміщень	у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу

Доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці особам, безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених Переліком, і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці, яка здійснюється відповідно до діючого законодавства про охорону праці.

При наступній раціоналізації робочих місць і поліпшенні умов праці доплати зменшуються або відміняються повністю.

На роботах з важкими і шкідливими умовами праці доплати встановлюються до 12 відсотків посадового окладу (ставки), а на роботах з особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці - до 24 відсотків посадового окладу (ставки).

Атестація робочих місць або оцінка умов праці в установах і організаціях здійснюється атестаційною комісією, яка створюється наказом керівника за погодженням з профспілковим комітетом з числа найбільш кваліфікованих працівників, представників профспілкового комітету, служби охорони праці установи і організації.

Атестаційну комісію очолює керівник або його заступник. Для роботи членами атестаційної комісії можуть залучатися спеціалісти інших служб і організацій.

На підставі висновків атестаційної комісії керівник установи, організації за погодженням з профспілковим комітетом затверджує перелік конкретних робіт, на яких встановлюється доплата за несприятливі умови праці і розміри доплат за видами робіт.

Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати встановлюються наказом по установі, організації.

Директор
Юр'ївського ліцею Юр'ївської
селищної ради

Бакай Л.О.

Голова первинної профспілкової
організації
філії «Жемчужненська гімназія»
Юр'ївського ліцею
Юр'ївської селищної ради

Онищук А.М..

Додаток №3

Колективного договору між адміністрацією Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради та первинною організацією профспілки працівників філії «Жемчужненська гімназія» Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради

Список

виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 року № 679 «Про нову редакцію додатків 1і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року №1290)

Номер позиції	Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість відпустки, календарних днів
77.	Кухар, який працює біля плити	4

Директор
Юр'ївського ліцею
Юр'ївської селищної ради

Бакай Л.О.

підпис

Голова первинної профспілкової організації філії Жемчужненська гімназія» Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради

Онищук А.М..

підпис

Додаток №4
Колективного договору між адміністрацією
Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради
та первинною організацією профспілки працівників
філії «Жемчужненська гімназія» Юр'ївського ліцею
Юр'ївської селищної ради

СПИСОК

виробництв, робіт, 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

(відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 року № 679) «Про нову редакцію додатків 1і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року №1290

Номер позиції	**Виробництва, роботи, цехи, професії та посади**	**Максимальна тривалість відпустки, календарних днів**
133.	Персонал медичний середній установ охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення	7
60.	Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень та санвузлів	4

Директор
Нового'язівського ліцею
Юр'ївської селищної ради

Бакай Л.О.
підпис

Голова первинної профспілкової
організації філії
«Жемчужненська гімназія»
Юрївського ліцею Юр'ївської
селищної ради

Онищук А.М.

Додаток №5

Колективного договору між адміністрацією Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради та первинною організацією профспілки працівників філії «Жемчужненська гімназія» Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради

Тривалість відпусток без збереження заробітної плати у випадку їх обов'язкового надання за наявності особистої заяви працівника відповідно ст. 25 Закону України «Про відпустки»

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам (батькові дитини, бабі, діду чи іншим родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла дитину під опіку), у разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) – не більше ніж до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною– тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, – тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) інвалідам I та II груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, – тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання і назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання і назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною в медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, – тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу і назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі й успішно виконують індивідуальний план підготовки, – тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічні основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, – тривалістю до 24 календарних днів у перший рік

роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

17) працівникам, з нагоди їх дня народження терміном один день.

Директор
Юр'ївського ліцею
Юр'ївської селищної ради

Бакай Л.О.
підпис

Голова первинної профспілкової організації філії «Жемчужненська гімназія» Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради

Онищук А.М.
підпис

Додаток №6

Колективного договору між адміністрацією Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради та первинною організацією профспілки працівників філії «Жемчужненська гімназія» Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради

Перелік

питань соціально-економічного і правового характеру, що погоджуються директором ліцею з комітетом профспілки

№з/п	Питання і документи	Підстава
1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку	ст.142 КЗп П України
2.	Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження	п.п.24., 25 Правил внутрішнього трудового розпорядку п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти
3.	Розклад уроків	п.25 Правил внутрішнього трудового розпорядку
4.	Графіки робочого дня і змінності техперсоналу	п.26 Правил ВТР
5.	Залучення працівників у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дня та до над урочних робіт	ст.71 КЗпП України
6.	Графіки відпусток	ст.79 КЗпП України
7.	Прийом на роботу неповнолітніх	ст.188 КЗпП України

8.	Склад атестаційної комісії	Положення про атестацію
9.	Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп.2-5-7 ст.40, п.п.2,3 ст.41 КЗпП України , тобто при: п.1 ст. 40 – скороченні штатів, реорганізації; п.2 ст.40 – невідповідності посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, або стану здоров'я; п.3 ст.40 – систематичного невиконання без поважних причин посадових обов'язків п.4 ст. 40 – прогули без поважних причин; п.5 ст.40 – нез'явленні на роботу більше 4-х місяців внаслідок хвороби (крім особливого списку) п.7 ст.40 – появі на роботу в нетверезому стані; п.2 ст.41 – винних діях при обслуговуванні матеріальних цінностей, якщо вони дають підстави для втрати довір'я п.3 ст.41 – аморальному вчинку, несумісному з виховними функціями	ст.43 КЗпП України

10.	Накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (на голову профкому погодження районного профспілкового органу)	ст.252 КЗпП України
11.	Заходи з охорони праці та техніки безпеки	ст.161 КЗпП України
12.	Правила з техніки безпеки у навчальних кабінетах, майстернях, спортзалах, котельнях і т.д.	
13.	Тарифікаційні списки	п.4 додатки 1,2,3 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти
14.	Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів	п.31 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти (на 15-25%)
15.	Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт	п.52 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти
16.	Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ	п.53 Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти
17.	Перелік робіт, на які встановлюються доплата за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць, розміри доплат за видами робіт	додаток №9 до Інструкції про порядок обчислення з/плати працівників освіти

18.	Надання відпусток педагогам у робочий час (в окремих випадках)	ст. 11 Закону України “Про відпустки”

Директор
Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради

підпис Бакай Л.О.

Голова первинної профспілкової організації філії «Жемчужненська гімназія» Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради

підпис Онищук А.М.

Додаток №7

Колективного договору між адміністрацією

Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради

та первинною організацією профспілки працівників

філії «Жемчужненська гімназія» Юр'ївського ліцею

Юр'ївської селищної ради

Положення

про надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків

I. Вступ

Це Положення вводиться на підставі абзацу дев'ятого частини першої статті 57 Закону України "Про освіту", постанов Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 р. № 898 «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених статтею 68 Закону України "Про Державний бюджет України на 2000 рік" { Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 67 (67-2017-п) від 08.02.2017 }, від 31 січня 2001 р. № 78, від 19 серпня 2002 р. № 1222 «Про реалізацію окремих положень і норм, передбачених статтею 57 Закону України "Про освіту", статтею 25 Закону України "Про загальну середню освіту", статтями 18 і 22 Закону України "Про позашкільну освіту", статтею 30 Закону України "Про дошкільну освіту" з метою» стимулювання творчої, добросовісної праці та педагогічного новаторства членів трудового колективу. Воно розповсюджується на всіх педагогічних працівників і діє протягом чинності зазначених вище законодавчих та нормативно-правових актів. У разі прийняття Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів, Міністерством школи і науки України, місцевими органами державної влади рішень про зміну умов чи систему оплати праці і матеріального стимулювання педагогічних працівників до нього можуть вноситися за погодженням з профспілковим комітетом відповідні зміни.

Персональну відповідальність за дотриманням цього Положення несе директор ліцею. Контроль здійснює профспілковий комітет.

II. Умови і показники роботи для надання щорічної грошової винагороди

1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання щорічної грошової винагороди є:

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

2. Педагогічні працівники отримують винагороду за такі показники в роботі:

- за високу результативність у навчанні і вихованні молоді; активну роботу з обдарованими дітьми; підготовку призерів районних, обласних і державних предметних олімпіад, творчих і наукових конкурсів;
- за використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій;
- за створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;
- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
- за організацію спільної роботи щодо покращення навчання і виховання учнів педагогічної і батьківської громадськості;
- за налагодження тісної співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами та центрами художньої і технічної творчості;
- за активну громадську роботу.

III. Порядок виплати винагороди

Щорічна грошова винагорода виплачується в межах загальних коштів, передбачених кошторисом ліцею на оплату праці.

При визначенні розміру винагороди враховується час фактичної роботи працівника протягом відповідного навчального року.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень на день видання наказу про виплату винагороди.

Грошова винагорода відповідно до цього Положення видається педагогічним працівникам на підставі наказу керівника навчального закладу чи школи з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом.

Працівники, які мають дисциплінарні стягнення, позбавляються премії повністю.

Директор
Юр'ївського ліцею Юр'ївської
селищної ради

_____ *Л.О.Бакай*
підпис

Голова первинної профспілкової
організації філії
«Жемчужненська гімназія»
Юр'ївського ліцею Юр'ївської
селищної ради

_____ *А.М.Онищук*
підпис

Додаток №8

Колективного договору між адміністрацією Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради та первинною організацією профспілки працівників філії «Жемчужненська гімназія» Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників

І. Вступ

Це положення вводиться в дію на підставі пункту «в» частини 4 постанови Кабінету міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»(Із змінами), підпункту 5 пункту 4 наказу Міністерства школи і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ школи та наукових установ» (Із змінами), пунктів 3 та 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників школи, затвердженої наказом Міністерства школи України від 15.04.93 р. № 102 «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіт» з метою стимулювання творчої, добросовісної праці членів трудового колективу школи. Воно розповсюджується на всіх її працівників і діє протягом часу, на який укладено колективний договір.

Відповідальність за дотриманням цього положення несе директор ліцею. Контроль здійснює профспілковий комітет.

ІІ. Умови і показники роботи для преміювання працівників школи

1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників є:

- дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних документів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
- відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки і охорони праці.

2. Працівники преміюються за такі показники в роботі:

2.1. Директор, заступники директора:

- за досягнення в організації колективу на добросовісне виконання покладених на нього обов'язків;
- за раціональну і ефективну організацію освітнього процесу;
- за досягнення трудовим колективом високої результативності в роботі;
- за ефективну організацію методичної роботи;
- за налагодження тісної співпраці з батьківською громадськістю;
- за покращення матеріально-технічної бази школи, створення належних і безпечних умов праці;
- за ефективну роботу по здійсненню керівництва і контролю за освітнім процесом, тощо.

2.2. Педагогічні працівники:

- за високу результативність у навчанні і вихованні молоді; активну роботу з обдарованими дітьми; підготовку призерів предметних олімпіад, творчих і наукових конкурсів;
- за використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій;
- за створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;
- за проведення ефективної позакласної роботи з учнями, розвиток їх творчих здібностей і нахилів;
- за організацію спільної роботи щодо покращення навчання і виховання учнів, педагогічної і батьківської громадськості;

- за налагодження тісної співпраці з дитячими громадськими організаціями, спортивними клубами, центрами художньої і технічної творчості;
- за активну громадську роботу тощо.

2.3. Бібліотекар, педагог-організатор:

- за своєчасне забезпечення учнів і вчителів необхідною методичною літературою та підручниками;
- за роботу по збереженню книжкового фонду;
- за якісне обслуговування читачів бібліотеки;
- за ефективну роботу з учнями школи, активну участь загальношкільних заходах, тощо.

2.4.Технічний та обслуговуючий персонал:

- за добросовісне ставлення до своїх функціональних обов'язків;
- за забезпечення належних матеріально-технічних і побутових умов для навчання і виховання учнів;
- за дотримання в приміщеннях і територій школи належного санітарно-гігієнічного стану, теплового і освітлювального режиму;
- за створення безпечних умов праці і навчання;
- за ефективну роботу та високу результативність в роботі, тощо.

ІІІ. Порядок преміювання

Преміювання працівників школи відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи здійснюється в межах коштів на оплату праці.

Преміювання може здійснюватись поквартально, щопівріччо або один раз на рік залежно від наявності коштів.

Премії відповідно до цього Положення призначаються директором ліцею з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом. Преміювання директора ліцею, його заступників здійснюється за наказом начальника відділу освіти.

Преміювання працівників здійснюється як за виконання всіх передбачених пунктом 2 розділу II показників цього Положення, так і за досягнуті високі результати з окремих важливих питань роботи.

Конкретні розміри премії визначаються директором школи за погодженням з профспілковим комітетом відповідно до особистого внеску працівників і загальних результатів роботи школи.

Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці і мають дисциплінарні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, позбавляються премії повністю. За інші порушення вони можуть позбавлятися премії частково. Позбавлення премії повністю або частково проводиться тільки за той період, в якому мало місце упущення в роботі.

Директор Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради	Голова первинної профспілкової організації філії» ЖЕмчужненська гімназія» Юр'ївського ліцею Юр'ївської селищної ради
підпис *Л.О.Бакай*	*підпис* *Онищук А.М*

Додаток № 9

Колективного договору між адміністрацією Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради та первинною організацією профспілки працівників філії «Жемчужненська гімназія» Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради

ПОРЯДОК

встановлення надбавок за вислугу років педагогічним працівникам

Згідно ст. 57 Закону України „Про освіту" встановлюється надбавка за вислугу років педагогічним працівникам щомісячно у відсотках до посадового окладу залежно від стажу педагогічної роботи

Стаж роботи	**Розмір щомісячної надбавки до посадового окладу, відсотків**
Понад 3 роки	10
Понад 10 років	20
Понад 20 років	30

Директор
Юрївського ліцею Юр'ївської
селищної ради

Л.О.Бакай
підпис

Голова первинної профспілкової організації філії «Жемчужнекнська гімназія» Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради

А.М.Онищук
підпис

Додаток № 10

Колективного договору між адміністрацією
Юрївського ліцею Юр'ївської селищної ради
та первинною організацією профспілки працівників
філії «Жемчужненська гімназія» Юрївського ліцею
Юр'ївської селищної ради

Спільна
комісія адміністрації ліцею та профкому первинної профспілкової організації для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Колективного договору

З боку адміністрації:

1. Бакай Л.О... – директор ліцею;
2. Глущенко І.В. – завідувач філії
3. Свиридюк О.М.. – заступник з НВР

З боку профкому первинної профспілкової організації:

1. Онищук А.М – голова профкому;
2. Єненко Г.О.. – заступник голови профкому;
3. Горбатко Л.В.. – член профкому.

Директор
Юрївського ліцею Юр'ївської
селищної ради

Л.О.Бакай.

підпис

ЮР'ЇВСЬКИЙ ЛІЦЕЙ ЮР'ЇВСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ
35061567

Голова первинної профспілкової
організації філії
«Жемчужненська гімназія»
Юрївського ліцею Юр'ївської
селищної ради

А.М.Онищук

підпис

Пронумеровано

та прошнуровано

43 листка

Директор Л.О.Бакай