**УГОДА**

 **між відділом освіти Погребищенської міської ради**

 **та Погребищенською районною організацією Профспілки**

 **працівників освіти і науки**

 **на 2022–2026 роки**

Прийнята: на спільному засіданні ради профспілки

та колегії відділу освіти

 “ 16 ” грудня 2021р. Протокол №7

 **Загальні положення**

1.1.Угоду на 2022–2026роки (далі – Угода) між відділом освіти Погребищенської міської ради та Погребищенською районною організацією Профспілки працівників освіти і науки – повноважним представником найманих працівників (далі – Сторони) укладено відповідно до Законів України „Про колективні договори і угоди”, «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної, галузевої, регіональної угод, законів про освіту,інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин у закладах і установах освіти міської ради та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників, здобувачів освіти, та власників (уповноважених ними органів).

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

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

1.5. Гарантії, передбачені Угодою, є мінімальними. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективними договорами, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством, Генеральною, галузевою, регіональною та цією угодами. Колективними договорами для працівників та здобувачів освіти, можуть встановлюватися на підставі ст.9-1 КЗпП України додаткові порівняно з цією Угодою трудові та соціальні гарантії в межах, передбачених кошторисами видатків або за рахунок власних коштів закладів освіти.

1.6 Угода може бути розірвана або змінена 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, застосовуються без внесення змін до Угоди. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Угоди можуть вноситися після переговорів сторін у такому порядку:

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

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

 - після досягнення згоди Сторін щодо внесення змін оформлюється відповідний протокол

1.8.Відділ освіти Погребищенської міської ради та районна організація Профспілки працівників освіти і науки у п’ятиденний термін з дня підписання Угоди (змін) подають її на повідомну реєстрацію та у двотижневий термін з дня реєстрації забезпечують доведення змісту Угоди до керівників навчальних закладів та первинних організацій Профспілки даних закладів.

 Комітети (ради) Профспілки працівників освіти і науки України забезпечують первинні профспілкові організації текстами Угоди (змін) у двотижневий термін з дня її реєстрації.

2. Термін дії Угоди

2.1.Угода укладена на 2022–2026 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

2.2. Жодна із сторін, що уклали Угоду, 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 визнають, що умови угод, колективних договорів, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством та цією Угодою, є недійсними.

2.4. Сторони забезпечують впродовж дії Угоди моніторинг чинного законодавства України з визначених Угодою питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, здобувачів освіти, ініціюють їх захист.

2.5 Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників, здобувачів освіти, щодо стану виконання норм, положень і зобов’язань Угоди, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

2.6 Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається протягом строку їх дії, але не більше року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі

3.1. ***Відділ освіти Погребищенської міської ради :***

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

3.1.2. Спрямовуватиме діяльність керівників закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

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

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

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

3.1.6. Подаватиме пропозиції щодо нормативів матеріально- технічного, фінансового забезпечення для належного функціонування закладів освіти, не допускаючи їх звуження.

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

3.1.8. Забезпечуватиме у повному обсязі фінансування заходів соціального захисту в період навчання учнів, які мають статус дітей-сиріт, учнів, які мають статус постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та сприятиме реалізації положень Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної підтримки учасників бойових дій та їхніх дітей, дітей, один з батьків яких загинув у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або під час масових акцій громадянського протесту.

3.1.9. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст. ст. 14, 54, 57,59, 61,66 Закону України «Про освіту», в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

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

3.1.11. Сприятиме збереженню мережі закладів освіти, особливо у сільській місцевості, та обсягів їх фінансування, поліпшенню їх фінансування за рахунок коштів відповідних бюджетів.

3.1.12. Cприятиме функціонуванню центру професійного розвитку педагогічних працівників відповідно до Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту».

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

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

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

3.2.3. Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

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

- закриття закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості;

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладів дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти, інших закладів освіти;

- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти, груп у закладах дошкільної і позашкільної освіти, передбачених положеннями ст. 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», ст. 14 Закону України «Про дошкільну освіту» та ст. 18 Закону України «Про позашкільну освіту», а також норм щодо кількості учнів у групах при поділі класів для вивчення окремих предметів;

- збільшення обсягу педагогічного навантаження порівняно з передбаченим ст. 24 Закону України «Про повну загальну середню освіту» та ст. 22 Закону України «Про позашкільну освіту»;

- зменшення кількості годин в навчальних планах закладів загальної

середньої освіти;

- посилення інтенсифікації праці педагогічних працівників;

-скорочення чисельності педагогічних працівників;

-зміни умов нормування праці педагогічних працівників,зокрема включення обсягу педагогічної роботи, пов'язаної із зовнішнім незалежним оцінюванням, до педагогічного навантаження педагогічних працівників;

- зміни ставок заробітної плати і посадових окладів педагогічних іпрацівників, передбачених ст.57 Закону України «Про освіту».

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

3.2.7.Здійснювати моніторинг та сприяти належному фінансовому забезпеченні закладів в межах повноважень.

3.2.8.Рекомендувати керівникам закладів освіти забезпечити 100-відсоткове охоплення дітей п’ятирічного віку різними формами дошкільної освіти, відновлювати та розширювати мережу бюджетних груп продовженого дня, факультативів та гуртків в закладах загальної середньої освіти.

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

3.2.10. Вживати заходів впливу до органів місцевих державних адміністрацій; органів місцевого самоврядування територіальних громад з метою дотримання ними вимог законодавства з питань освіти, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань.

3.2.11. Сприяти розширенню в системі освіти педагогічних династій та забезпеченню права на працю у закладах освіти відповідно до здобутої кваліфікації вчителям, вихователям та іншим педагогічним працівникам – близьким особам, які є чоловіки, дружини, батьки, діти та інші ( із дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів).

3.2.12. Вживати заходів для скасування обмежень, запроваджених пунктом 4 Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 24.12.2015 року №911-УШ, щодо заборони фінансування за рахунок освітньої субвенції закладів загальної середньої освіти з кількістю учнів менше 25 осіб».

**3.3.**Відділ освіти Погребищенської міської ради та Погребищенська організація Профспілки працівників освіти і науки ***вживатимуть заходів щодо:***

3.3.1. Сприяння забезпечення права учням щодо проїзду у приміському і міжміському транспорті та відновлення права на пільговий проїзд для учнів професійно-технічних навчальних закладів відповідно до статті 9 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді України».

3.3.2. Недопущення утворення залишків освітньої субвенції, використання їх за цільовим призначення для виплати надбавок за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці, за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі».

3.3.3. Сприяти забезпеченню в межах повноважень при прийнятті місцевих бюджетів обсягів видатків та фінансування професійно-технічної, повної загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також закладів освіти у повному обсязі, зокрема, необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів .

3.3.4 Недопушення закриття посеред навчального року закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, особливо у сільській місцевості .

***3.4. Відділ освіти Погребищенської міської ради зобов»язується:***

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

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

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

- закриття закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості;

- ліквідації, реорганізації та перепрофілювання закладів загальної середньої освіти, дошкільних, інших закладів освіти.

***3.5. Сторони угоди рекомендують керівникам закладів освіти***

 ***відповідним профспілковим органам:***

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

3.5.2. Передбачати видатки освітньої субвенції в обсягах, необхідних для своєчасної і в повному розмірі оплати праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, які оплачуються за рахунок освітньої субвенції, належного щомісячного її розподілу.

3.5.3. Ефективно розподіляти освітню субвенцію для максимального наближення її обсягів до потреб закладів на оплату праці педагогічних працівників, удосконалювати формулу розподілу освітньої субвенції, що затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1088 «Про затвердження формули розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами».

3.5.4. Не допускати утворення залишків освітньої субвенції, використання їх за цільовим призначенням для виплати надбавок «за престижність педагогічної праці» в максимальних розмірах, встановлення надбавок за складність, напруженість, за високі досягнення у праці,за виконання особливо важливої роботи, преміювання, надання допомоги для вирішення соціально-побутових проблем педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти в повному обсязі без обмеження граничними розмірами за кожною з них.

3.5.5. Забезпечувати при прийнятті місцевих бюджетів обсяги видатків та фінансування закладів професійно-технічної, повної загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти у повному обсязі, зокрема необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ освіти.

3.5.6.Вживати заходів щодо внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 14.01.2015 № 6 «Деякі питання надання освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам» щодо обов’язкового спрямування освітньої субвенції виключно на оплату праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, яка здійснюється за рахунок субвенції, спрямування її залишків на оновлення матеріально-технічної бази лише за умови виплати їм надбавок, доплат, винагороди,допомоги на оздоровлення та інших виплат у повному,максимальному розмірі.

3.5.7. Вживати заходів щодо забезпечення освітньою субвенцією закладів загальної середньої освіти з чисельністю учнів до 25 осіб з метою забезпечення трудових прав педагогічних працівників,недопущення їх вивільнення та дотримання конституційного права дітей на отримання повної загальної середньої освіти незалежно від їх місця проживання.

3.5.8. Вживати заходів щодо передбачення в Державному бюджеті на відповідний рік додаткової дотації на здійснення переданих з державного бюджету видатків з утримання закладів загальної середньої освіти у повному обсязі з урахуванням потреб, пов’язаних з їх оновленням та модернізацією, а також її розподілу.

***Відділ освіти Погребищенської міської ради зобов»язується:***

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

4.1.2. Сприяти здобувачам вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти на реалізацію їхніх прав на стажування в організаціях за спеціальністю ( професією) що здобувається у вільний від навчання час, а також у доступі до інформації про можливість такого стажування.

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

4.1.4. Забезпечити аналіз зайнятості в галузі на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з комітетом обласної організації Профспілки працівників освіти і науки одночасно з підсумками виконання Угоди.

4.1.5. Вживати заходів для недопущення в закладах освіти масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року. Сприяти відміні органами місцевого самоврядування, державної виконавчої влади незаконно прийнятих ними рішень, які стосуються ліквідації, реорганізації закладів освіти і науки, скорочення чисельності або штату працівників.

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

4..1.7. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, зокрема й керівників, які отримали пенсію за віком, з якими на цій підставі припинено безстрокові трудові договори та укладено їх терміном на один рік чи більше.

***4.2. Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів освіти,***

***відповідним профспілковим органам:***

4.2.1. Проводити спільні консультації з Департаментом гуманітарної політики Вінницької обласної державної адміністрації, комітетом Вінницької обласної організації Профспілки працівників освіти і науки з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

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

4.2.3.Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах освіти і науки, педагогічні та науково-педагогічні посади в закладах освіти і науки працівників, які не мають повної ставки заробітної плати за посадою або ставки навчальних годин за наявності відповідної фахової освіти в цьому закладі та в інших закладах освіти міста.

При умові забезпечення штатних працівників закладів освіти і науки роботою на ставку заробітної плати, надати перевагу в працевлаштуванні випускникам закладів освіти, а також незайнятому населенню.

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

4.2.5. Передбачати у колективних договорах закладів та установ освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

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

4.2.7. З метою створення педагогічним, науково-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 працівниками однойменних спеціальностей, які мають неповне тижневе навантаження;

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

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

4.2.8. На вакантні ставки педагога-організатора, практичного психолога, соціального педагога, вчителя, викладача, вихователя, майстра виробничого навчання в закладах освіти призначати в першу чергу педпрацівників закладу освіти, в якому з’явилися зазначені вакансії, за їх письмовою заявою при наявності відповідної фахової освіти та відсутності ставки заробітної плати.

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

4.2.10 Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

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

***4.3. Рада Погребищенської районної організації Профспілки***

***працівників освіти і науки зобов’язується:***

4.3.1. Через систему навчання профактиву, обласну газету «Слово педагога», сайт подавати аналітичні матеріали, роз’яснення з питань створення, ліквідації, реорганізації загальноосвітніх навчальних закладів, вивільнення, перенавчання і працевлаштування працівників освіти, надавати юридичні консультації.

4.3.2. Рекомендувати профспілковим комітетам не давати згоду адміністрації на вивільнення з роботи працівників без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

4.3.3. Передбачити у колективних договорах закладів освіти заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць. Забезпечити формування розділів «Зайнятість та соціальний захист від безробіття» в колективних договорах.

4.3.4. Контролювати порядок проведення ліквідації та реорганізації закладів освіти, скорочення штатів, забезпечення працевлаштування при цьому вивільнених працівників на новостворені робочі місця, на вакантні ставки відповідно до чинного законодавства та угоди, колдоговорів.

**5.Регулювання виробничих, трудових відносин.**

**Режим праці та відпочинку**

***5.1.*** 5.1.1. Сприяти закладам освіти в реалізації їх права на:

- самоврядування, яке передбачає самостійне вирішення питань навчально-виховної, науково-дослідної, методичної, економічної і фінансової діяльності.

- визначення змісту варіативної частини навчального плану, що надається закладам освіти понад визначений державою обсяг у відповідності до державних стандартів освіти.

5.1.2. Забезпечити контроль за розробкою та затвердженням:

- штатних розписів закладів освіти відповідно до Типових штатних нормативів спільно з органами управління освітою;

- посадових обов’язків педагогічних інших працівників освіти, як необхідної умови забезпечення об’єктивної атестації працівників та встановлення відповідних умов оплати праці;

- правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.3. Вживати заходів для напрацювання ефективних механізмів економічної та господарської діяльності закладів .

5.1.4. Сприяти закладам системи загальної освіти в забезпеченні фінансування безкоштовних медичних оглядів працівників та витрат, пов’язаних з відрядженням педпрацівників на курси підвищення кваліфікації.

5.1.5. Забезпечити потребу закладів освіти області в підвищенні кваліфікації педагогічних працівників протягом навчального року на засадах вільного вибору змісту, програм, форм навчання.

5.1.6. Забезпечити контроль за дотриманням на місцях:

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

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

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

- наданням працівникам галузі щорічних, додаткових та соціальних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством та на умовах, передбачених колективними договорами.

***5.2. Сторони угоди домовилися, що:***

5.2.1. Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв’язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних, науково-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, зокрема в умовах реального часу через Інтернат.

5.2.2. Залучення учителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи у канікулярний період, здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

5.2.3. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в закладах освіти, зокрема в оздоровчі табори з денним перебуванням дітей, що діють в канікулярний період у тій же місцевості на базі закладів загальної середньої освіти та інших закладів освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи при укладенні трудового договору.

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

5.2.5. Режим виконання організаційної, методичної, наукової роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку закладу- програмами, індивідуальними планами робіт. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними актами можна регулювати виконання зазначених видів робіт як безпосередньо у закладі, так і за його межами.

5.2.6. Звільнення педагогічних працівників з ініціативи адміністрації, у зв’язку з ліквідацією, реорганізацією закладів освіти, скороченням штатів здійснюється тільки після закінчення навчального року з дотриманням порядку та наданням гарантій, передбачених чинним законодавством. Ліквідацію, реорганізацію закладів освіти, як правило, проводити по закінченню навчального року.

5.2.7. Вживатимуть заходів для внесення змін до законодавства щодо встановлення:

- скороченої тривалості робочого часу практичних психологів закладів дошкільної освіти комбінованого типу та соціальних педагогів закладів освіти (груп, класів) для дітей з особливими освітніми потребами; для дітей, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку, з інклюзивними класами та групами;

- збільшення тривалості щорічної основної відпустки вихователям-методистам та іншим працівникам закладів дошкільної освіти комбінованого типу, з групами компенсуючого типу та з інклюзивними групами;

- збільшення тривалості щорічної основної відпустки керівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл та їх заступникам з навчальної, навчально-виховної, виховної роботи, як це передбачено для керівників та їх заступників закладів позашкільної освіти відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 року №346.

***5.3. Відділ освіти Погребищенської міської ради рекомендує керівникам закладів освіти :***

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

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

5.3.3.При прийнятті педагогічних працівників на роботу враховувати думку працівників однойменних спеціальностей, якщо вони не матимуть повної ставки заробітної плати.

5.3.4.При призначенні в заклад освіти на роботу знайомити працівників письмово з посадовими обов’язками та ПВТР.

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

5.3.6.Забезпечити призначення керівників комунальних закладів загальної середньої освіти за результатами конкурсного відбору строком на шість років (строком на два роки - для особи, яка призначається на посаду керівника закладу загальної середньої освіти вперше) на підставі рішення конкурсної комісії, до складу якої входять, зокрема, представники засновника, районної(міської, сільської, селищної об’єднаної профспілкової організації, відповідно до Положення про конкурс на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти, затвердженого засновником або уповноваженим ним органом ( посадовою особою).

Не допускати припинення безстрокового трудового договору з керівниками комунальних закладів освіти, зокрема у зв’язку зі змінною засновника.

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

5.3.8. 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.

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

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

5.3.11. 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.

5.3.12. 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.

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

5.3.14. Визначати черговість надання відпусток згідно із графіками, що враховують інтереси закладів освіти і працівників, які затверджуються роботодавцями за погодженням із профспілковим комітетом у відповідності з додатком №5 на початку календарного року і доводяться до відома всіх працівників.

5.3.15. Відповідно до ст.19 Закону України “Про відпустки” надавати працівникам соціальні відпустки, які надаються понад основні.

5.3.16. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем, наведеного у Додатку №3 до цієї Угоди.

5.3.17. Забезпечити встановлення працівникам галузі конкретної тривалості додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць відповідно до колективного договору згідно з Додатком №4 до цієї Угоди.

5.3.18. Встановлювати та надавати інші види оплачуваних відпусток (у разі особистого шлюбу або шлюбу дітей, народження дитини, смерті близьких родичів, для догляду за хворим членом сім’ї, батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до закладів вищої освіти, розташованих у іншій місцевості, батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам профспілкових органів, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

 Надавати додаткові відпустки за складність і напруженість у роботі керівним працівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл тривалістю до 18 календарних відповідно до норм статті 4 Закону України «Про відпустки» на умовах колективних договорів, угод .

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

5.3.20. Як виняток, надавати відпустки без збереження заробітної плати працівникам для закінчення лікування від тяжких захворювань та для завершення санаторно-курортного лікування працівника чи члена сім»ї тривалістю, встановленому у медичному висновку.

5.3.21. Погоджувати з профкомами:

- кошториси, штатні розписи, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників;

- 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;

 - посадові інструкції працівників;

- внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питеень праці та соціально-еколномічних інтересів працівників та здобувачів освіти;

5.3.22.Забезпечити організацію для вчителів, керівників установ і закладів освіти, центрів професійного розвитку педагогічних працівників короткотермінові курси, семінари, конференції з питань законодавства про освіту, трудового законодавства.

5.3.23. Не направляти на курси підвищення кваліфікації педпрацівників в період хвороби та перебування в основних, соціальних відпустках.

5.3.24. Атестаційним комісіям закладів освіти не приймати рішення про присвоєння педпрацівникам кваліфікаційної категорії, педагогічного звання без попереднього ( не рідше одного разу на п»ять років) проходження курсів підвищення кваліфікації.

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

5.3.26.Створити комісії з трудових спорів у колективах, в яких нараховується 15 і більше працівників.

5.3.27.Не допускати призначення на посади сторожів закладів освіти жінок у зв’язку із забороною застосування їх праці у нічний час.

5.3.28.При призначенні керівників закладів освіти враховувати можливості забезпечення їх навчальними годинами з урахуванням думки спеціалістів, які не забезпечені повною ставкою заробітної плати.

5.3.29. Не застосовувати заходи адміністративного впливу до керівників органів і установ освіти, тиск на педагогів у випадку відстоювання ними законних прав та інтересів працівників галузі.

 5.3.30.Надавати необхідну оргтехніку педагогічним працівникам, які атестуються на звання “Учитель–методист”, “Вихователь-методист”, “Старший вчитель” для підготовки ними навчально-методичних розробок при умові, що заклади освіти, де вони працюють, потрібної оргтехніки не мають.

5.3.31. Забезпечити комплектацію кабінетів засобами навчання та шкільним обладнанням у відповідності до типових переліків навчально-наочних посібників, технічних засобів навчання та обладнання загального призначення для закладів загальної середньої освіти.

5.3.32. Привести у відповідність з чинним законодавством Правила внутрішнього розпорядку для працівників закладів освіти і науки в закладах освіти .

5.3.33. Вжити додаткових заходів для забезпечення закладів освіти педагогічними кадрами.

5.3.34. Продовжувати після закінчення строку чинності строкового трудового договору з педагогічним працівником пенсійного віку, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на три роки.

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

***5.4. Рада Погребищенської районної організації***

***Профспілки працівників освіти і науки зобов’язується:***

5.4.1. З метою забезпечення належного рівня правової підготовки Сторін колективних договорів та угод, здійснення ефективного контролю за дотриманням законодавства про працю організувати навчання для представників від освітніх закладів і профспілкових органів.

5.4.2. Надавати юридичну та методичну допомогу керівникам органів управління та закладів освіти, головам первинних профспілкових організацій закладів освіти у вирішенні питань виробничого характеру.

5.4.3. Забезпечувати профспілкові організації нормативними документами з питань законодавства про працю, застосування його норм у практичній роботі .

5.4.4. Усіма можливими законними засобами захищати керівників закладів до яких незаконно застосовуються заходи адміністративно-дисциплінарного впливу внаслідок відстоювання ними інтересів трудящих та трудових колективів.

5.4.5. Представляти і захищати трудові та соціально-економічні права й інтереси членів Профспілки в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями та в судових органах.

5.4.6. Інформувати сторони Угоди, керівників закладів освіти , органи державної виконавчої влади про факти порушення законодавства про працю, усунення яких потребує їхнього втручання.

5.4.7. Контролювати порядок організації проходження педпрацівниками закладів освіти курсового підвищення кваліфікації.

5.4.8. Організувати громадський контроль за додержанням законодавства про працю в закладах освіти.

5.4.9. Забезпечити співпрацю з органами управління освіти з метою попередження порушень норм законодавства.

5.4.10. У випадках грубого порушення трудового законодавства керівниками органів управління освітою, закладів освіти та при недосягненні згоди щодо усунення цих порушень між сторонами угоди інформувати письмово органи прокуратури для вживання заходів щодо усунення цих порушень, поновлення порушених прав і притягнення у встановленому законом порядку до відповідальності осіб, які допустили ці порушення.

5.4.11. Здійснювати громадський контроль за дотриманням у закладах освіти законодавства про працю та зобов’язань за колективними договорами , взаємодіючи з цих питань з Управлінням Держпраці у Вінницькій області та відділенням Національної служби посередництва і примирення у Вінницькій області.

5.4.12. Здійснювати контроль за призначенням заступників керівника, педагогічних та інших працівників закладу загальної середньої освіти на вакантні посади та звільнення їх з посад керівником цього закладу, оголошенням конкурсу на вакантні посади відповідно до чинного законодавства.

5.4.13.Співпрацювати з органами управління освітою та органами управління об’єднаних територіальних громад сіл, селищ, міст з метою попередження порушень норм законодавства,недопущення необґрунтованого закриття закладів освіти та звільнення їх працівників.

5.4.14.Ініціювати розгляд відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, випадків відмови роботодавцями усунути виявленні порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

**6. Нормування і оплата праці.**

***6.1. Відділ освіти Погребищенської міської ради зобов’язується:***

 6.1.1. В межах повноважень сприяти дотриманню в закладах освіти і науки законодавства про оплату праці.

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

6.1.3. Вживати заходів для встановлення:

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

- посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії в розмірі трьох мінімальних заробітних плат зі збільшенням його за кожною наступною кваліфікаційною категорією не менше ніж на 10%;

- найменшого посадового окладу науково-педагогічного працівника на 25% вище від посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії зі збільшенням його за кожним наступним посадовим окладом не менше ніж на 10% від попереднього;

- схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних і науково-педагогічних працівників Кабінетом Міністрів України з урахуванням норм частини другої статті 61 Закону України «Про освіту».

6.1.4. Здійснювати оперативний контроль в межах повноважень за своєчасною виплатою заробітної плати працівникам закладів освіти у терміни, визначені колективними договорами. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати в повному обсязі.

6.1.5. Сприяти забезпеченню виплати працівникам освіти підвищеної оплати праці згідно законів України, постанов Кабінету Міністрів України за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі або наданню інших днів відпочинку.

6.1.6. Сприяти включенню до складу комісій з формування міського бюджету освітньої галузі представників профспілкових органів.

6.1.7. Рекомендувати розпорядникам бюджетних коштів вживати заходів для своєчасної виплати в повному обсязі працівникам галузі заробітної плати, відпускних, оздоровчих, винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов”язків, надбавки за престижність педагогічної праці, премії, інших виплат з фонду оплати праці, витрат на службові відрядження, в т.ч. в закладах дошкільної освіти.

Розмір коштів, які виділяються для виплати винагороди за сумлінну працю педагогічним працівникам, не може бути менше 100% посадового окладу, ставки заробітної плати.

6.1.8. Педагогічним та науково-педагогічним працівникам, які відпрацювали неповний навчальний рік, виплачувати винагороду пропорційно відпрацьованому часу: працівникам, які звільняються серед або в кінці навчального року на підставі п.п. 1,2 ст. 36, ст.38, ст.39, п.1,2 ст.40 КЗпП України, виплачувати винагороду до посадового окладу (ставки заробітної плати) при звільненні з роботи на підставі Положень, які діють в закладах освіти та є додатком до колективних договорів.

6.1.9. Сприяти забезпеченню своєчасного проведення індексації грошових доходів працівників закладів освіти у зв’язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

6.1.10. Оперативно інформувати органи управління освітою, обком Профспілки про наявність інформаційних матеріалів Міністерства освіти і науки України, ДПІ, КРУ та інших державних органів щодо змін в оплаті праці працівників освіти, забезпечувати нормативно-правовими актами. Щорічно спільно з обкомом Профспілки проводити навчальні семінари для головних бухгалтерів та економістів.

6.1.11.Розглядати пропозиції профорганів всіх рівнів щодо застосування заходів дисциплінарного впливу до керівників органів управління освітою, навчальних закладів, з вини яких допущена заборгованість із заробітної плати, інших виплат, інформувати їх щодо результатів розгляду.

Рекомендувати органам управління освітою проводити аналіз:

- стану виплати поточної зарплати ;

- проведення індексації доходів працівників у зв’язку з інфляцією;

- нарахування і виплати компенсації за порушення термінів виплати заробітної плати та інших платежів.

6.1.13.Зобов’язувати органи управління освітою, керівників закладів освіти не приймати на місцях в односторонньому порядку рішень щодо зміни узгоджених та встановлення нових умов оплати праці.

 Зобов’язати відділи освіти відповідно до ст. 30 Закону України “Про оплату праці” при кожній виплаті заробітної плати на вимогу працівників повідомляти про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави відрахувань, суму заробітної плати, що належить до виплати.

***6.2. Сторони домовились:***

6.2.1. Забезпечити дотримання положень ст. 34 Закону України «Про вищу освіту» стосовно реалізації прав керівниками закладів вищої освіти самостійно затверджувати структуру та штатні розписи закладів за умови попереднього погодження їх з профспілковими комітетами.

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

6.2.3. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства;

6.2.4. 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.

6.2.5 Вживати заходів для:

- удосконалення умов оплати праці працівників галузі, зокрема музичних керівників закладів дошкільної освіти,працівників методичних кабінетів, центрів, тренерів-викладачів,спеціалістів управлінь, відділів освіти, бухгалтерій, старших лаборантів, завідувачів лабораторій закладів вищої освіти, інженерів з охорони праці та інших працівників з метою підвищення рівня заробітної плати;

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

6.2.6. Вживати заходів для передбачення необхідних видатків у бюджеті на відповідні роки для впровадження норм ст.2 Закону України «Про прожитковий мінімум» та ст.62 Закону України «Про вищу освіту» щодо рівня стипендіального забезпечення.

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

6.2.8. Вживати заходів для недопущення гендерної дискримінації в оплаті праці працівників закладів та установ освіти і науки;

6.2.9. Вживати заходів для забезпечення до 2023 року поетапної реалізації положень частини другої статті 61 Закону України «Про освіту», передбачивши при цьому щорічне збільшення посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії до чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб з затвердженням відповідної Схеми посадових окладів та недопущення при удосконаленні умов оплати праці працівників бюджетної сфери звуження цих законодавчих норм педагогічним і науково-педагогічним працівникам.

6.2.10. Вживати заходів для внесення змін до законодавства щодо виключення з розміру мінімальної заробітної плати доплат за класне керівництво, перевірку зошитів та інших доплат за виконання додаткової педагогічної роботи, надбавок за вислугу років та за престижність педагогічної праці та інших виплат тим працівникам, заробітна плата яких менша від розміру мінімальної заробітної плати.

6.2.11. Вживати заходів для вирішення питання щодо:

- оплати праці вчителів за роботу в класах з кількістю учнів, що перевищують планову наповнюваність;

- підвищення розмірів посадових окладів науково-педагогічним, науковим та педагогічним працівникам закладів вищої освіти;

- підвищення розмірів посадових окладів тренерам-викладачам та іншим працівникам дитячо-юнацьких спортивних шкіл;

- підвищення розмірів посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних працівників з числа осіб, які мають освітній рівень бакалавра;

- удосконалення норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930, щодо поширення кваліфікаційної категорії вчителів початкових класів на вихователів груп продовженого дня, вчителів – предметників на відповідні години навчального навантаження в початкових класах, присвоєних на наслідками атестації педагогічних звань на всі години педагогічного навантаження та інші педагогічні посади при переході педпрацівників з однієї посади на іншу;

- визначення форми заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників до створення електронних підручників,навчальних посібників, тренінгових комп'ютерних програм,навчальних відеофільмів, аудіозаписів та інших матеріалів для розміщення в мережі Інтернет;

- затвердження нової редакції Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

6.2.12. Вживати заходів для встановлення підвищеної оплати праці педагогічних працівників та інших працівників закладів освіти за роботу з ВІЛ-інфікованими дітьми.

6.2.13. Вживати заходів для забезпечення дотримання в галузі освіти положень конвенцій МОП, ратифікованих Україною, зокрема основоположних конвенцій, а також конвенцій з питань оплати праці:

- Конвенції №95 про охорону заробітної плати 1949 р. (ратифікована 30.06.1961 р.);

- Конвенції №100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 р. (ратифікована 30.06.1961 р.);

- Конвенції №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. (ратифікована 30.06.1961 р.);

- Конвенції №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов’язками 1981 р. ((ратифікована 22.10.1999 р.).

6.2.14. Домагатися встановлення надбавки за престижність педагогічної праці у фіксованому розмірі 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), шляхом внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування.

6.2.15. Вживати заходів для реалізації з 1 січня 2022 року постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 року №822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагоігчних та наукових працівників закладів та установ освіти і науки» та забезпечити її виконання у повному обсязі.

6.2.16. Домагатися виконання постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.2019 року №1028 «Про виплату допомоги вчителям закладів загальної середньої освіти».

***6.3.Сторони угоди рекомендують керівникам***

***закладів, установ освіти і науки:***

6.3.1. Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівникам закладів освіти і науки за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, у терміни визначені колективними договорами.

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

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

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

6.3.5. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустках 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, іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпусток забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

6.3.6. 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.

6.3.7. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20 липня 2004 року № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 грудня 2012 року №1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

- не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів закладів загальної середньої освіти, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;

- забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами з безумовним дотриманням норм постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 №1096 «Про встановлення розміру доплати за окремі види педагогічної діяльності» та пункту 41 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, якими не встановлено будь-яких обмежень та застережень щодо їх відповідного оснащення чи атестації з обов’язковим погодженням з профспілковим комітетом розміру доплати конкретному педагогічному працівникові.

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

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

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

6.3.11. Забезпечити оплату праці відповідно до ст. 106 КЗпП України як за надурочну роботу в подвійному розмірі:

- працівникам закладів дошкільної освіти за роботу понад встановлену норму з причини невиходу на роботу змінника або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи;

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

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

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

6. 3. 14. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

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

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

6.3.17. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком «Відмінник освіти України», а також переможців конкурсів «Учитель року», «Класний керівник року» «Вихователь року».

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

6.3.19. Забезпечити оплату праці працівників закладів вищої освіти та закладів, яким надано статус національних, відповідно до діючих нормативних документів.

6.3.20. Забезпечити працівників освіти ставкою заробітної плати на рівні, не нижчому мінімальної, встановленої в державі. Про зміну умов оплати праці в бік зменшення з об’єктивних причин попереджати письмово працівників не пізніше, ніж за 2 місяці відповідно до ст.ст. 32,103 КЗпП України.

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

 6.3.22. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріатної складової навчального плану, зокрема й у іншому загальноосвітньому навчальному закладі, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

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

6.3.24. Здійснювати упереджуючу оплату відряджень працівникам, які направляються на курси підвищення кваліфікації, змагання, олімпіади тощо.

6.3.25. Здійснювати підвищену оплату праці працівникам, зайнятим на важких роботах та на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці за переліком, визначеним діючими нормативними документами з оплати праці та згідно з Додатком №2 до Угоди.

6.3.26. Доводити до працівників освіти зміни в оплаті праці та здійснювати перерахунок посадових окладів (ставок заробітної плати), доплат, надбавок і підвищень відповідно до діючого законодавства.

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

6.3.27. Оплачувати час простою не з вини працівника в розмірі не менше тарифної ставки (посадового окладу) згідно п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

6.3.28. Встановлювати доплати за складність і напруженість в роботі до 50 відсотків посадового окладу керівникам та заступникам керівників закладів освіти, завідувачам та іншим працівникам.

6.3.29.Проводити навчання керівників органів управління освітою, закладів освіти та профспілкового активу з питань оплати праці.

 6.3.30.Забезпечити обов’язкове надання відповідно до ст.57 Закону України «Про освіту» педагогічним та науково-педагогічним працівникам, в тому числі вищих навчальних закладів 1-1У рівнів акредитації, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків у розмірі не менше 50% посадового окладу ( ставки заробітної плати) в кінці навчального або фінансового року, до Дня працівників освіти, при звільненні з роботи та щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток, щомісячної виплати надбавок за вислугу років.

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

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

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

6.3.34. Забезпечити встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та вчені звання, в максимальному розмірі.

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

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

6.3.37. Забезпечити роботу з депутатами місцевих рад щодо збільшення обсягів фонду оплати праці закладів дошкільної, позашкільної освіти та інших комунальних закладів та установ освіти, необхідних для встановлення «регіональних надбавок» у розмірі 10%, який передбачено постановою Кабінету Міністрів України № 22 для педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

6.3.38. Передбачати відповідні зобов’язання з оплати праці в колективних договорах, угодах.

6.3.39. Виплачувати працівникам понад розмір мінімальної зарплати:

- доплати за роботу в шкідливих та важких умовах праці, несприятливих умовах та підвищеного ризику для здоров’я;

доплати за роботу в нічний та надурочний час;

оплату за роботу за сумісництвом;

за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, зайнятим прибиранням туалетів.

6.3.40. Спільно з органами управління освіти і науки вживати заходів для спрямування бюджетних асигнувань на освіту та спеціальних коштів згідно з чинним законодавством, не допускати їх вилучення і використання не за призначенням, не зменшувати обсяг бюджетних коштів у разі одержання закладами освіти надходжень з інших джерел.

***6.4.* *Рада Погребищенської районної організації Профспілки працівників освіти і науки зобов’язується:***

6.4.1. Здійснювати оперативний громадський контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, інших виплат, стипендій в закладах освіти і науки, аналізувати причини порушень і вживати заходів щодо їх усунення.

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

6.4.3. У разі невиплати заробітної плати та інших платежів з фонду оплати праці терміном понад 1 місяць вживати дієвих заходів до усунення порушень законодавства про оплату праці. Сприяти наданню виборним органам Профспілки інформації про наявність коштів на відповідних рахунках на підставі ст. 45 Закону України “ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності ” в органах управління освітою, виконавчої влади та самоврядування.

6.4.4. Постійно координувати зусилля профорганів щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників галузі, студентів галузі та компенсації заробітної плати у разі її затримання більше, ніж на один місяць.

6.4.5. Забезпечувати взаємодію з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов’язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці, інформувати про факти порушень термінів виплати заробітної плати за колективними договорами, угодами.

6.4.6. Проводити роз’яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення невиплаченої вчасно заробітної плати, інших платежів та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань, в необхідних випадках представляти інтереси працівників у судових та інших державних органах при вирішенні спірних питань з роботодавцями.

 6.4.7. Надавати працівникам освіти і науки безкоштовну правову допомогу з питань оплати праці.

6.4.8. Координувати діяльність територіальних органів Профспілки щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників, здобувачів освіти у зв’язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов’язаних із порушенням термінів її виплати.

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

**7.Охорона праці та здоров’я**

***7.1. Відділ освіти Погребищенської міської ради в межах повноважень зобов’язується:***

7.1.1. Домогтися повного виконання керівниками закладів освіти і науки вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України “Про охорону праці”, наказу Міністерства освіти і науки України про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти від 26.12.2017 р. №1669.

7.1.2. Забезпечити виконання Комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру.

7.1.3. Забезпечити розробку і виконання органами, установами і закладами освіти комплексу заходів з охорони праці та правил безпеки.

7.1.4. Забезпечити заклади освіти та науки нормативно-правовими актами з охорони праці.

7.1.5. 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 в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України.

7.1.6. Розробити комплексний план поліпшення стану безпеки, гігієни праці виробничого середовища та профілактики травматизму в закладах, установах, підприємствах Міністерства освіти і науки України на 2021-2025 роки та забезпечити контроль за його виконанням.

7.1.7. Домагатися введення в штат Департаменту гуманітарної політики облдержадміністрації та рекомендувати органам управління освітою на місцях забезпечити введення посади спеціаліста служби охорони праці у власні штати та в усіх закладах і установах освіти відповідно до вимог ст.15 Закону України “Про охорону праці” та Типового положення про службу охорони праці.

7.1.8. Щорічно вносити на обговорення розширеного засідання колегії, наради за участю представників обкому Профспілки питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.

7.1.9. Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладів, установ, організацій і підприємств галузі освіти з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 року №559 «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов’язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок».

7.1.10. Проводити навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності працівників галузі.

7.1.11. Забезпечити виділення коштів на проведення профілактичних заходів з охорони праці в кошторисах закладів освіти в обсязі не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до положень ст.19 Закону України «Про охорону праці».

7.1.12. Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки та дотримання санітарних норм в закладах освіти і науки, студентських, учнівських гуртожитках, у разі потреби вносити відповідні пропозиції до Кабінету Міністрів України.

7.1.13. Забезпечити функціонування системи управління охороною праці в установах і закладах освіти.

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

***7.2. Сторони Угоди рекомендують***

 ***керівникам закладів ,***

***виборним профспілковим органам:***

7.2.1. Враховувати спільні рекомендації державних органів влади і профспілок щодо змісту розділу „Охорона праці” під час розробки і укладення колективних договорів.

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

7.2.3. Включати в колективні договори закладів освіти і науки зобов’язання щодо:

- забезпечення працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування, молоко тощо);

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням 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 від 16квітня 2009 року № 62, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема відповідно до постанови Головного державного санітарного лікарня України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв’язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19» та інших постанов;

- 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 № 4);

- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (додаток № 3).

7.2.4. Передбачати в кошторисах закладів освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України “Про охорону праці” в обсязі не менше 0,2 відсотки від фонду оплати праці, в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

7.2.5. 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.

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

7.2.7. Вивести із експлуатації аварійні приміщення будівель та домогтися виведення котелень з підвальних приміщень.

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

7.2.9. Брати участь у Всеукраїнському громадському огляді- конкурсі охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України Протокол №1/6-22 від 23.01.2013, Протокол № П-18-3 від 10.12.2012.

7.2.10. Здійснювати за рахунок закладів заміну спецодягу та спецвзуття, інших заходів індивідуального захисту в разі їх дострокового зносу не з вини працівника.

7.2.11. Розробити заходи, спрямовані на оснащення закладів вищої освіти державної і комунальної форм власності автономними міні-котельнями, впровадження енергозберігаючих технологій, забезпечення функціонування систем водо-, енерго-, теплопостачання та інженерних мереж.

 7.2.12.Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до закладів освіти, установ, підприємств, організацій 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» для здійснення перевірок стану будівель і споруд, опору ізоляції електромереж та контурів захисного заземлення тощо з метою запобігання аваріям на виробництві.

7.2.13. Забезпечити заклади освіти засобами пожежогасіння.

7.2.14. Призначати керівників, працівників органів управління освітою, навчальних закладів, організацій, підприємств тільки після перевірки знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) відповідними постійно діючими комісіями.

7.2.15. Організовувати розслідування та облік нещасних випадків, пов’язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

***7.3. Сторони Угоди домовились:***

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

7.3.2. Забезпечити контроль:

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

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодами в закладах освіти і науки, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти та науки, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

7.3.3. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення працівників освіти та їх дітей.

***4.Рада Погребищенської районної організації Профспілки***

***працівників освіти і науки зобов’язується:***

7.4.1. Забезпечити спільно з членськими організаціями Профспілки ефективний громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та здобувачів освіти відповідно до положень колективних договорів, угод.

7.4.2. Організовувати навчання профспілкового активу, представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок щодо підвищення рівня громадського контролю за виконанням керівниками установ і закладів галузі вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

7.4.3. Домагатися своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров’я, пов’язаним із виконанням ним трудових обов’язків, а також виплат одноразової допомоги згідно з Законом України “Про охорону праці”.

7.4.4.Забезпечити участь представників профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально- виховного процесу.

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

7.4.6. Забезпечувати ради та комітети Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

7.4.7.Включати в колективні угоди, договори зобов”язання щодо пільг та компенсацій працюючим в шкідливих умовах (мило, знешкоджувальні засоби, молоко, лікувально-профілактичне харчування, спецодяг, спецвзуття, інші засоби індивідуального захисту). Домагатися заміни спецодягу та спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту у разі їх дострокового зносу не з вини працівника за рахунок коштів закладу освіти.

7.4.8. Забезпечити інформування відповідних органів виконавчої влади про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання з боку держави.

7.4.9. Забезпечити спільно з ЦК Профспілки відповідно до законодавства внесення змін до розділу ХУП. «Охорона здоров’я, освіта та соціальна допомога» Списку 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, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. №1290, стосовно тривалості додаткової відпустки працівників навчальних закладів (груп) для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумного розвитку, тривалого лікування та реабілітації (хворих на туберкульоз, розумово відсталих дітей, дітей з ураженням центральної нервової системи, тощо).

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

***8.1. Відділ освіти Погребищенської міської ради в межах повноважень зобов’язується:***

8.1.1.Забезпечити педагогічним, науково- педагогічним, науковим та іншим працівникам галузі, а також здобувачам освіти гарантій, передбачених чинним законодавством.

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

- випускникам закладів вищої освіти, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в закладах середньої та професійно-технічної освіти, грошової допомоги в п’ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

- молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення закладу освіти, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі мінімальної академічної або соціальної стипендії, але не нижче розміру стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у закладі вищої освіти (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

 8.1.3. Вживати заходів для забезпечення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників методичною літературою та посібниками.

8.1.4. Сприяти посиленню мотивації студентської молоді до участі у науково-дослідній роботі. Розробити і впровадити нові технології пошуку та підтримки талановитої студентської молоді. Забезпечити формування системи заохочення обдарованих студентів та науково-педагогічних працівників, студенти яких стали переможцями міжнародних студентських змагань.

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

8.1.6. Вживати заходів для забезпечення пільгового проїзду студентів закладів вищої освіти усіх форм власності та учнів закладів професійно-технічної освіти упродовж календарного року.

8.1.7. Вжити заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних, науково-педагогічних працівників та пільгового кредитування спорудження ними житла. Запровадити ефективний механізм забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників, включаючи молодих спеціалістів.

8.1.8. Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти і науки, студентів, аспірантів, докторантів, які навчаються за денною формою навчання, учнів закладів професійно-технічної освіти , придбання медичних книжок нового зразка.

8.1.9.Вживати заходів для поліпшення якості організації спортивно- масових заходів із студентами в позанавчальний час та в гуртожитках шляхом створення й активізації роботи спортивних клубів у закладах вищої освіти (не менше одного спортивного клубу на вищий навчальний заклад), з метою доведення показника студентів, охоплених масовим спортом, до 50 відсотків від загального контингенту.

8.1.10. Сприяти розширенню мережі, збереженню, функціонуванню та розвитку:

 - об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі;

- санаторіїв-профілакторіїв закладів вищої освіти та закладів післядипломної педагогічної освіти.

8.1.11. Забезпечити реалізацію прав студентської та учнівської молоді на безоплатне і пільгове користування об'єктами культури, фізкультури і спорту.

8.1.12. Здійснити заходи щодо забезпечення потреби вищих та професійно-технічних навчальних закладів у сучасних студентських та учнівських гуртожитках.

8.1.13. Вживати заходів, спрямованих на створення та обладнання в студентських та учнівських гуртожитках кімнат для самопідготовки, відпочинку, занять фізкультурою і спортом, пральних кімнат тощо, відповідно до Державних будівельних норм України від 18 травня 2005 року.

8.1.14. Сприяти проведенню реконструкції приміщень гуртожитків з метою покращення забезпечення житлом сімей студентів, аспірантів, докторантів та молодих науковців, викладачів закладів вищої освіти, педагогічних працівників закладів та установ освіти.

8.1.15. Не заперечувати щодо надання профорганами матеріальної допомоги членам Профспілки для здешевлення оплати за санаторно-курортне лікування, на відзначення ювілеїв (50,55,60 …років). Сприяти відзначенню ювілейних дат закладів освіти відповідно до вимог Указу Президента України від 02.12.95 р. №1116\95 «Про впорядкування пам»ятних дат і ювілеїв (50, 60,100 років …)

8.1.16. Не заперечувати проти безготівкової сплати профспілкових членських внесків та закладення коштів у розмірі 0,3% фонду оплату праці на спортивну, оздоровчу, культурно-масову роботу в закладах освіти і науки на підставі ст.44 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

8.1.17. З метою реалізації вимог ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» при затвердженні закладам вищої освіти, безпосередньо підпорядкованим Міністерству, кошторисів доходів та видатків, планів використання бюджетних коштів, передбачати щорічно відповідні кошти за кодом економічної класифікації 2800 відповідно до наказу Державного казначейства України,Міністерства фінансів України від 12 березня 2012 року № 333.

8.1.18. Вжити заходів для запровадження державних програм, проектів, грантів, які б заохочували науково-дослідницьку діяльність серед студентів, аспірантів, молодих вчених.

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

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальноосвітньої, професійної (професійно-технічної) освіти, розташованих у сільській місцевості;

- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 року №1361 «Про надання одноразової адресної рошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» №1588 від 19.12.2019 року на випускників педагогічних вищих закладів освіти, які уклали договір про роботу в дошкільних, позашкільних та інших типах закладів освіти».

***8.2. Сторони Угоди домовилися:***

8.2.1. Вживати заходів для реалізації передбачених статями 51, 57, 61 Закону України «Про освіту» прав та гарантій педагогічних працівників щодо їх сертифікації, оплати праці та забезпечення безоплатним житлом з опаленням і освітленням педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей, а також недопущення їх звуження.

8.2.2. Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників. Взяти участь у розробці державної програми, спрямованої на забезпечення житлом працівників освіти.

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

8.2.4. Домагатися збільшення та виділення у Державному та місцевих бюджетах коштів для надання довгострокових кредитів молоді для здобуття освіти у закладах вищої освіти.

8.2.5. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;

- здобувачам освіти та молодим спеціалістам, зокрема тим, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю.

8.2.6. Сприяти збереженню, функціонуванню та розвитку:

- об’єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі.

8.2.7. Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності об’єктів соціально-культурної сфери лише за згодою відповідної профспілкової організації.

8.2.8. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам, в тому числі студентам, аспірантам, докторантам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування України.

8.2.9. Вживати спільних заходів для впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов’язкового професійного страхування працівників освіти, осучаснення раніше призначених пенсій.

8.2.10. Вживати заходів для недопущення звуження прав педагогічних працівників, які мають право на пенсію за вислугу років, при запровадженні пенсійного професійного страхування.

8.2.11. Вживати заходів для вирішення питання щодо загальнообов’язкового державного соціального страхування студентів, внести до Кабінету Міністрів України відповідні пропозиції.

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

8.2.13. Організовувати проведення галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти та студентів, використовуючи спортивні бази та спортивні споруди закладів освіти за участі Комітету з фізичного виховання та спорту Міністерства освіти і науки України.

Сприяти участі педагогічних працівників-членів Профспілки у міжнародних змаганнях, турнірах, конкурсах тощо.

8.2.14. Сприяти залученню освітянських та студентських колективів до участі в місцевих, міжрегіональних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності.

8.2.15. Вживати заходів для встановлення в проектах Державного бюджету обсягів стипендіального фонду, необхідного для забезпечення академічними стипендіями всіх студентів, які встигають, надання їм матеріальної допомоги і преміювання відповідно до вимог статті 62 Закону України «Про вищу освіту».

8.2.16. Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” в частині відрахування закладами, установами освіти і науки профспілковим організаціям коштів на проведення в трудових колективах культурно-масової та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

8.2.17. Домагатися вирішення питань:

- щодо нарахування пенсій науково-педагогічним і науковим працівникам з урахуванням заробітної плати за роботу на умовах сумісництва;

- щодо перерахунку пенсій непрацюючим пенсіонерам з числа науково-педагогічних, наукових працівників та відновлення права наукових і науково-педагогічних працівників на виплату під час виходу на пенсію грошової допомоги в розмірі шести місячних посадових окладів (ставок) з урахуванням надбавок і доплат.

8.2.18. Вживати заходів для забезпечення розміру стипендії студентам та учням закладів професійно-технічної, фахової передвищої та вищої освіти до рівня прожиткового мінімуму.

 8.2.19. Забезпечити виділення коштів для реалізації програм оздоровлення здобувачів освіти, а також дітей працівників освіти в літній та канікулярний періоди.

8.2.20. Вживати заходів для забезпечення пільгового проїзду студентів закладів вищої освіти усіх форм власності та учнів закладів професійно-технічної освіти впродовж календарного року.

8.2.21. Спільно проводити:

огляди на кращу організацію оздоровлення дітей освітян у літній період;

- галузеві огляди самодіяльних творчих і художніх колективів.

8.2.22. Продовжити роботу з розробки положення про всеукраїнський конкурс «Краща соціальна програма вищого навчального закладу для підтримки викладачів і студентів».

8.2.23. Вживати заходів для забезпечення діяльності дитячих закладів оздоровлення і відпочинку, що знаходяться у сфері дії Сторін, надання їм пільг з оплати за комунальні послуги, звільнення від податку на землю та податку на нерухоме майно.

8.2.24. Вживати заходів для спрощення процедур закупівлі закладами освіти засобів захисту від можливого інфікування гострою респіраторною хворобою COVID-19 та її наслідками під час навчального процесу.

***8.3.Сторони Угоди рекомендують керівникам***

***закладів освіти :***

8.3.1. Застосовувати договірне регулювання додаткових соціальних гарантій на підставі положень Генеральної, Галузевої, регіональних угод.

8.3.2. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 та ст. 61 Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам, зокрема закладів вищої освіти , щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’зків та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним та науково-педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу;

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

- педагогічним працівникам, зокрема закладів вищої освіти , надбавок за вислугу років.

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

 8.3.4. Забезпечити:

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

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

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

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

8.3.6. Надавати при виході на пенсію допомогу:

- науково-педагогічним та науковим працівникам – у розмірі шести посадових окладів з урахуванням надбавок, доплат;

- іншим категоріям працівників - у розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за рахунок власних коштів установи на умовах колективних договорів.

8.3.7. Сприяти наданню педагогічним, науково-педагогічним, науковим працівникам пільг з оплати за навчання їхніх дітей у закладах дошкільної, вищої освіти.

8.3.8. Вживати заходів для:

 - забезпечення виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних і науково-педагогічних працівників;

- безумовного дотримання чинного законодавства щодо забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості, селищ 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 до місця роботи і додому.

8.3.9. Сприяти діяльності культурно-освітніх, оздоровчих закладів, закладів громадського харчування.

8.3.10. Забезпечувати компенсацію працівникам вартості бланків особистих медичних книжок та витратних матеріалів для проведення лабораторних досліджень на умовах колективних договорів.

8.3.11. При укладенні колективних договорів включати до них зобов’язання щодо додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

8.3.12. Відраховувати кошти профспілковим комітетам відповідно до ст.250 Кодексу Законів про працю України та 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.

8.3.13. Спрямовувати на заохочення учнів, студентів, аспірантів, докторантів за успіхи в навчанні, участь у громадській, спортивній та науковій роботі, надання їм матеріальної допомоги та преміювання не менше як 10 відсотків коштів стипендіального фонду, передбаченого кошторисом закладу освіти.

8.3.14. Забезпечити своєчасну виплату соціальних та академічних стипендій студентам та учням закладів освіти.

 8.3.15. Встановлювати для студентів закладів вищої, фахової передвищої освіти плату за проживання в студентських гуртожитках у розмірі до 40 відсотків розміру мінімальної ординарної (звичайної) академічної стипендії відповідного типу закладу.

8.3.16. Сприяти оформленню необхідних документів для отримання студентами, які проживають у гуртожитках, субсидій на оплату житлово-комунальних послуг.

8.3.17. Надавати працівникам закладів та установ освіти, які захворіли та перенесли гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, а також захворіли та перенесли це інфекційне захворювання члени їхніх сімей чи близькі родичі, чи втратили через нього членів сім’ї або близьких родичів, матеріальну допомогу в розмірі не менше мінімальної заробітної плати.

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

8.3.19. Вводити до штатних розписів закладів вищої, фахової передвищої, професійно-технічної освіти посаду соціального працівника з метою забезпечення додатковою підтримкою в освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами та створенням для них вільного доступу до інфраструктури цих закладів.

8.3.20. Забезпечити встановлені діючим законодавством тривалість робочого часу і часу відпочинку для працівників галузі. Запровадження надурочних робіт допускати лише у випадках і порядку, передбачених діючим законодавством.

8.3.21. Надавати працівникам відпустки в рахунок майбутньої основної відпустки для санаторно-курортного лікування, а також у випадках гострої обґрунтованої необхідності лікування та реабілітації після важкої хвороби, а також хвороби рідних та інших складних обставин.

8.3.22. Сприяти розробленню і виконанню у закладах, установах освіти та науки посадових обов”язків, правил внутрішнього трудового розпорядку, погодженню з профкомами часу початку і закінчення роботи, режиму роботи змінами, застосуванню підсумкового обліку робочого часу.

8.3.23. Погоджувати з радами, комітетами Профспілки проведення атестації, тарифікації та інших соціально-економічних, правових питань відповідно Додатку №5 Угоди.

8.3.24. Сприяти забезпеченню виконання органами місцевого самоврядування власних повноважень, передбачених п.4 ст.32 Закону України “Про місцеве самоврядування” та п.2 ст. 56 Закону України “Про освіту” щодо регулярного безкоштовного підвезення до місця роботи і додому педагогічних працівників.

8.3.25. Забезпечити реалізацію прав студентської молоді на пільгове користування громадським транспортом, безоплатне і пільгове користування об”єктами культури, фізкультури і спорту.

8.3.26. Провести інвентаризацію студентських гуртожитків з метою цільового використання їх виключно для проживання студентів. Обладнати в них кімнати відпочинку з наданням можливості перегляду періодичних видань і телепрограм та інших приміщень.

8.3.27. Розробити та забезпечити реалізацію заходів, спрямованих на організацію оздоровлення студентів, їх відпочинку та дозвілля, роботи із студентськими сім”ями, розвитку художньої самодіяльності.

8.3.28. Створити у закладах вищої освіти фонд житлового будівництва із щорічним відрахуванням до нього не менше 5-10 відсотків обсягу надходжень позабюджетних коштів на будівництво (придбання) житла для професорсько-викладацького складу.

8.3.29. Сприяти накопиченню власних коштів в установах і закладах освіти від платних послуг, господарської діяльності та спрямовувати їх відповідно до вимог Постанови Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року №796 “Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності”.

8.3.30.Вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення вищих навчальних закладів диплом з відзнакою.

8.3.31. Відраховувати профспілковим комітетам (радам) 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.

8.3.32. Вводити до штатних розписів закладів вищої, фахової передвищої, професійно-технічної освіти посаду соціального працівника з метою забезпечення додатковою підтримкою в освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами та створенням для них вільного доступу до інфраструктури цих закладів.

8.3.33. Забезпечити створення роботодавцями та профспілковими організаціями на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачено Національною стратегією з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність - здоровий спосіб життя - здорова нація»

***8.4. Рада Погребищенської районної організації Профспілки зобов’язується:***

8.4.1. Вжити заходів для активізації роботи профспілкових органів з метою безумовного забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій працівникам освіти, передбачених Угодою.

8.4.2. Забезпечити організацію роз’яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо пенсійного забезпечення працівників галузі та соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу з питань забезпечення пільг і гарантій працівникам освіти.

8.4.3. Вжити заходів з метою надання разової матеріальної допомоги з обласного бюджету педпрацівникам для придбання фахової літератури та передплати періодичних видань.

8.4.4. Щорічно аналізувати стан надання пільг студентам на проїзд в транспорті міжміського сполучення, стан забезпечення пільгами студентів-сиріт і напівсиріт.

8.4.5. Щорічно аналізувати стан оплати праці працівників освіти, забезпечення гарантій держави педагогічним і науково-педагогічним працівникам, передбачених ст. 57, 61 Закону України “Про освіту”, повернення заборгованості, забезпечення житлом, безоплатним опаленням і освітленням у межах встановлених норм, підвезення до місця роботи ( в сільській місцевості). На підставі узагальнених даних вносити відповідні пропозиції до органів законодавчої та виконавчої влади.

8.4.6. Домагатися збільшення та виділення у Державному та місцевих бюджетах коштів для надання довгострокових кредитів, молоді для здобуття освіти у закладах вищої освіти.

8.4.7. Вживати заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників, кредитування спорудження ними власного житла, передачі у державну комунальну власність шкільних приміщень, в яких проживають вчителі, та гуртожитків, в яких проживають викладачі, з метою подальшої їх приватизації і здобуття права власності.

8.4.8. У разі потреби на підставі подань профорганів з місць надавати працівникам – членам Профспілки матеріальну допомогу за рахунок профспілкових внесків.

8.4.9. Спільними зусиллями сприяти збереженню в наступних роках передбачених ст. 61 Закону України “Про освіту” гарантій щодо оплати праці та забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу та членів їх сімей безоплатними квартирами з опаленням і освітленням.

8.4.10. Сприяти визначенню можливих джерел фінансування та шляхів забезпечення житлом педагогічних та науково-педагогічних працівників.

8.4.11. Вживати заходів для забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;

- при наданні гарантій і компенсацій молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість в зв”язку з направленням на роботу у порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури.

8.4.12. Сприяти збереженню, функціонуванню та розвитку:

- об”єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів, спортивних споруд галузі.

- санаторіїв-профілакторіїв закладів вищої освіти та закладів післядипломної педагогічної освіти.

8.4.13. Сприяти вирішенню питань щодо надання пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування України.

8.4.14. Вживати спільні заходи для належного впровадження недержавного пенсійного забезпечення та обов’язкового професійного страхування працівників освіти.

8.4.15. Сприяти вирішенню питань:

- встановлення доплати протягом трьох років за першим місцем роботи педагогічним працівникам закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної, професійно-технічної освіти, розташованих у сільській місцевості;

- поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 року №1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників вищих навчальних закладів» на випускників педагогічних закладів вищої освіти, які уклали договори про роботу у дошкільних, позашкільних та інших типах навальних закладів.

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

- випускникам закладів вищої освіти, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш, ніж на три роки договір про роботу у закладах загальної середньої та професійно-технічної освіти, грошової допомоги в п’ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

- молодим фахівцям, які одержали направлення на роботу після закінчення закладу вищої освіти, відпустки тривалістю 30 календарних днів з виплатою при цьому допомоги у розмірі академічної або соціальної стипендії, яку вони отримували в останній місяць навчання у закладі вищої освіти (крім додаткової соціальної стипендії, що виплачується особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи), за рахунок замовника.

8.4.17. Вживати заходів для вирішення питання щодо загальнообов’язкового державного соціального страхування студентів і внести до Кабінету Міністрів України відповідні пропозиції.

8.4.18. Забезпечувати реалізацію законних прав та інтересів працівників освіти, студентів у сфері духовного, культурно-освітнього та фізичного розвитку, підтримувати провідні творчі колективи та аматорські спортивні команди, організовувати відпочинок і дозвілля.

8.4.19. Щорічно проводити благодійні заходи з нагоди дня Святого Миколая для студентів та учнів з числа сиріт, що навчаються в закладах освіти, охоплених облорганізацією галузевої Профспілки.

8.4.20. Брати участь у громадських слуханнях з обговорення студентських проблем.

8.4.21. Організовувати проведення обласних спартакіад з масових видів спорту та змагань з туризму серед працівників освіти та студентів.

8.4.22. Сприяти залученню до участі освітянських та студентських колективів у місцевих, міжрегіональних, обласних, всеукраїнських оглядах, конкурсах, фестивалях художньої самодіяльності, спортивних та туристських змаганнях.

8.4.23. Спільно з органами управління освітою проводити огляд на кращу організацію оздоровлення дітей освітян у літній період.

8.4.24. Домагатися вирішення питання щодо нарахування пенсій науково-педагогічним і науковим працівникам з урахуванням заробітної плати за роботу на умовах сумісництва.

8.4.25. Вживати заходів для наближення розміру стипендії студентам та учням закладів професійно-технічної освіти до прожиткового мінімуму.

8.4.26. Забезпечити виділення коштів для оздоровлення працівників освіти та їх дітей в літній період.

8.4.27. Запровадити п’ять профспілкових стипендій студентам-профактивістам, відмінникам навчання та однієї щомісячної матеріальної допомоги студентам з числа сиріт.

**Розвиток соціального партнерства**

***9.1.З метою подальшого розвитку соціального партнерства в галузі сторони Угоди домовились про наступне:***

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

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

9.1.3. Сприяти:

- укладенню колективних договорів в усіх закладах освіти , на які поширюється дія Угоди;

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

- укладенню галузевих угод на територіальному рівні.

9.1.4. Органи управління освітою, керівники закладів освіти на запрошення профспілкових органів братимуть участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників та студентів.

9.1.5. Органи управління освітою, керівники закладів освіти і науки:

забезпечать відповідне погодження з комітетами (радами) Профспілки на місцях нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників та студентів у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

сприятимуть профспілковим органам у забезпеченні навчання учасників колективних переговорів на всіх рівнях, проведенні з цією метою семінарів, конференцій, спеціальних навчальних курсів, фінансуванні відповідних заходів.

9.1.6. Відділ освіти, райком Профспілки спрямовуватимуть діяльність керівників закладів освіти ПО Профспілки на виконання зобов’язань за Галузевою, обласною угодами, колективними договорами.

9.1.7.Погоджувати з виборними органами первинних профспілкових організацій студентів питання:

- поселення здобувачів освіти, у гуртожиток і виселення їх із гуртожитку;

- відрахування, поновлення, переведення на навчання за державним замовленням студентів (членів Профспілки) з закладу вищої освіти;

- затвердження правил внутрішнього розпорядку закладу вищої, фахової передвищої освіти в частині, що стосується здобувачів освіти;

- призначення стипендій, організації дозвілля, оздоровлення, побуту та харчування тощо.

***9.2. Відділ освіти Погребищенської міської ради, керівники закладів освіти :***

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

9.2.2. Надаватимуть відповідним комітетам ( радам) Профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, підпорядкованих міністерству, органам місцевого самоврядування результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, осіб, які навчаються.

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

9.2.4. Спрямовуватимуть діяльність органів управління освітою, керівників закладів освіти, науки, комітетів (рад) профспілки на виконання зобов’язань за цією Угодою.

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

***10.1. Відділ освіти Погребищенської міської ради зобов’язується:***

10.1.1.Забезпечувати в закладах освіти, науки права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційних ланок, відповідно до Конституції України, Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної Організації Праці.

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

10.1.3. Вводити до складу колегії відділу освіти членів райкому Профспілки працівників освіти і науки на підставі Загального положення про колегію центрального органу виконавчої влади і місцевої державної адміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 2 жовтня 2003 року № 1569.

 10.1.4. Рекомендувати відділу освіти :

 - активізувати співпрацю з профспілковою організацією з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та здобувачів освіти;

 - вводити до складу колегії, атестаційної, конкурсних комісій, робочих та дорадчих органів представників Профспілки;

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

- створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладів освіти і науки, органів виконавчої влади, до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудових відносин.

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

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

10.1.6. Рекомендувати керівникам міського органу управління освітою, закладів освіти :

- направляти на вивчення і попереднє погодження з органами Профспілки, первинними профспілковими організаціями проекти наказів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників галузі.

10.1.7.Забезпечувати в закладах освіти і науки безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів .

10.1.8. Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковим оргавнізціям Профспілки приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, зв’язком ( в т.ч. електронна пошта, Інтернет) для взаємного обміну інформацією.1

10.1.9. Сприяти навчальню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

* 1. ***Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів***

***освіти і науки:***

* + 1. Забезпечувати вільний вхід до закладів освіти і науки представників Профспілки працівників освіти і науки України, їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками і студентами, іншими здобувачам освіти.

Інформувати працівникам в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.

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

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

10.2.4. Надати 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.

10.2.5. Врахувати, що при укладенні колективних договорів та угод, внесенні пропозицій з питань соціально-економічних прав та інтересів студентської молоді покладається на профспілкові комітети студентів.

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

10.2.7. 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 та інтересів працівників.

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

* 1. ***Рада Погребищенської районної організації Профспілки***

***працівників освіти і науки України зобов’язується:***

10.3.1. Сприяти формуванню позитивного іміджу Профспілки працівників освіти і науки України.

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

10.3.3. Своєчасно доводити до відома комітетів (рад) Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та здобувачів освіти.

10.3.4. Спрямовувати роботу комітетів (рад) Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, за додержанням в закладах та установах освіти і науки трудового законодавства.

10.3.5. Проводити роз’яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, студентів, інших здобувачів освіти, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових та студентських і учнівських колективах.

10.3.6. Посилити особисту відповідальність керівників виборних профспілкових органів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

10.3.7. Сприяти реалізації права профспілкових органів, передбаченого ст. 45 КЗпП України, щодо висунення вимоги власникам або уповноваженим ними органам про розірвання трудового договору (контракту) з керівником установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

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

10.3.9. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні колдоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток, житлово-побутового забезпечення, оздоровлення, відпочинку тощо;

- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;

- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

10.3.10. Узагальнювати та поширювати практику роботи профспілкових органів щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

10.3.11. Продовжити співпрацю прфоспілкових органів з Управлінням Держпраці у Вінницькій області з метою забезпечення контролю за додержанням чинного трудового законодавства.

10.3.12. Сприяти поширенню практики представлення профспілковими органами інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

10.3.13. Забезпечити попереднє інформування Департаменту гуманітарної політики обласної державної адміністрації перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

10.3.14. Сприяти діяльності трудових колективів установ і закладів освіти, спрямованої на реалізацію державної політики в галузі освіти і науки, зміцненню трудової дисципліни.

10.3.15. Проводити роз’яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників і студентів, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації, безпосередньо в трудових та студентських колективах.

10.3.16. Відповідно до ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» спрямовувати виділені кошти на культурно-масову, спортивну і оздоровчу роботу серед членів Профспілки.

10.3.17. Забезпечити представництво прав та інтересів членів Профспілки в органах законодавчої, державної виконавчої, судової влади в органах місцевого самоврядування та в комісіях по трудових спорах.

10.3.18. Рекомендувати радам і комітетам Профспілки:

заохочувати матеріально голів первинних профспілкових організацій за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників;

- заохочувати матеріально бухгалтерів за роботу, пов’язану з обліком, перерахуванням членських внесків та за виконання інших обов”язків.

10.3.19.Навчати профспілкові кадри та актив, підвищувати їх кваліфікацію.

10.3.20.Забезпечити обов’язкове ініціювання кожним профспілковим комітетом переговорів щодо укладення колективного договору.

10.3.21.Проводити урочисте вшанування кращих працівників галузі з нагоди Міжнародного дня солідарності трудящих – 1 Травня.

10.3.22. Спільно з Департаментом гуманітарної політики облдержадміністрації проводити відзначення професійного свята – Дня працівників освіти, визначати лауреатів обласної педагогічної премії.

10.3.23. Продовжувати розвивати спорт та туризм в педагогічних колективах .

1. **Контроль за виконанням угоди та**

**відповідальність сторін**

11.1.Контроль за виконанням Угоди здійснюється узгоджувальною комісією Сторін .

11.2. Кожна із Сторін визначає заходи з виконання Угоди та відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.

11.3. З метою реалізації положень цієї Угоди, здійснення контролю за її виконанням Сторони зобов’язуються:

- сприяти укладенню угод та колективних договорів в закладах освіти, що перебувають у сфері дії Сторін, а також приведенню їх положень у відповідність з цією Угодою.

11.4. Не рідше одного разу на рік розглядати стан виконання цієї Угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін, яка вела переговори з її укладення, про що складати протокол і визначати додаткові заходи щодо реалізації невиконаних положень, у разі необхідності – питання виносити на спільний розгляд колегії відділу освіти та президії райкому Профспілки.

11.5. Приймати рішення про початок колективного трудового спору з питань виконання цієї Угоди лише після розгляду спірних питань на засіданні спільної робочої комісії та вживати заходів до його вирішення шляхом здійснення примирних процедур відповідно до законодавства.

11.6.Зміни і доповнення до цієї Угоди вносити за взаємною згодою Сторін після попередніх переговорів.

11.7. Угода набирає чинності з дня її підписання сторонами і діє до підписання нової Угоди. Кожна із сторін має право вносити пропозиції щодо змін та доповнень до тексту Угоди. Ці пропозиції можуть бути внесені до Угоди лише за згодою обох сторін.

11.8. Дія Угоди може бути припинена або анульована лише за взаємною домовленістю сторін.

11.9.За 3 місяці до закінчення строку дії цієї Угоди за ініціативою однієї із сторін розпочинаються переговори щодо укладення Угоди на наступний термін.

11.10. Невиконання керівниками закладів, установ, організацій галузі положень Угоди, колективного договору є підставою для порушення комітетами, радами Профспілки перед органами державного управління освітою за підпорядкуванням питання про розірвання з ними трудових договорів (контрактів) згідно діючого законодавства.

11.11. Розмістити текст Угоди на офіційних сайтах у двотижневий термін з дня реєстрації.

11.12. Ця угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожної із сторін, і мають однакову юридичну силу.

\_\_\_\_\_\_ 2022 р.

**Начальник відділу освіти Голова Погребищенської**

**Погребищенської міської районної організації**

**ради Профспілки працівників**

 **освіти і науки**

 **А.В.Тимощук Н.В.Боднарчук**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 1**

**Перелік робіт з несприятливими умовами праці, на яких встановлюються доплати працівникам з важкими і шкідливими умовами праці до 12%**

(з урахуванням атестації робочих місць)

Постанова КМУ№442 від 01.08.1992р.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перелік робіт | Розмір доплати (до) |
|  | Робота з хлоруванням води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням (старші медичні сестри, прибиральниці службових приміщень). Згідно наказу №557 від 26.09.05 п.3 пп. г) по МОНУ «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» | 10 % ставки заробітної плати |
|  | Робота, пов’язана з експлуатацією та обслуговуванням котелень, працюючих на вугіллі при умові атестації робочих місць. | 12 % ставки заробітної плати |
|  | Прибирання туалетів | 10 % ставки заробітної плати |
|  | Робота з комп’ютерами та дисплеями ЕОМ (оператори) при умові атестації робочих місць. | 10 % ставки заробітної плати |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 2**

**Перелік робіт, посад, професій, зайнятість працівників у яких дає право на щорічні додаткові відпустки особливий характер праці.
(Постанова Кабінету Міністрів України№1290 від 17.11.97р.)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п |  Найменування професій та посад | Тривалість додаткової відпустки (днів) |
| 1. | Прибиральник службових приміщеньзайнятий прибиранням загальних вбиралень і санвузлів. |  4  |
| 2. | Машиніст (кочегар ) котельної , зайнятий видаленням шлаку та золи з топок виробничих і комунальних котелень, а також з колосникових решіток, топок котлів на твердому ,мінеральному та торфовому паливі: ручним способом |  7  |
| 3 | Середній медичний персонал, установ освіти |  4 |
| 4. | Друкарка, яка постійно друкує |  4 |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 3**

**Перелік**

 **питань соціально-економічного і правового**

**характеру, що погоджуються керівником навчального закладу**

**та комітетом Профспілки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****пп** | **Питання і документи** | **Підстава**  | **Прим.**  |
| 1. | Правила внутрішнього трудового розпорядку | Ст..142 КЗпП України |  |
| 2. | Попередній та остаточний розподіл навчального навантаження | П.п.24,25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку п.63 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти  |  |
| 3. | Розклад занять | П.25 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку |  |
| 4 . | Графіки робочого дня і змінності техперосналу | п.26 Типових правил ВТР |  |
| 5.  | Залучення працівнику у виняткових випадках до роботи у святкові, вихідні дні та до надурочних 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 | п.6.1. Типового Положення про атестацію педпрацівників України |  |
| 9. | Звільнення працівників за ініціативою адміністрації з підстав, передбачених п.1 (крім ліквідації організації) пп..2-5-7 ст.40, пп..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»язківп.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»яп.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. | Типові правила з техніки безпеки |  |
| 13. | Тарифікаційні списки | п.4 додатки 1,2,3 Інструкції про порядок обчислення з\плати працівників освіти |  |
| 14. | Перелік працівників із числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного персоналу, які мають право на підвищення посадових окладів | п.31 тієї ж Інструкції ( на 15-25%) |  |
| 15. | Доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт | п.52. там же |  |
| 16. | Положення про преміювання, розміри матеріальної допомоги та премій працівникам та керівникам установ |  п.53, там же  |  |
| 17. | Перелік робіт, на які встановлюються доплати за важкі і несприятливі умови праці, атестація робочих місць¸ розміри доплат за видами робіт  | Додаток №9 до цієї ж Інструкції |  |
| 18. | Надання відпусток, передбачені діючим законодавством | ст. 11 Закону України «про відпустки» |  |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 4**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов’язків**

**1. ВСТУП**

1. Дане Положення розроблене на виконання ст. 57 Закону України “Про освіту” і відповідно до вимог Постанови Кабміну України від 05.06.2000р. №898, п.2. Положення регламентує порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків та відсутність порушень виконавської і трудової дисципліни.
2. Дане Положення поширюється на педагогічних працівників та керівників ЗДО, ЗЗСО, ЗПЗ, ЦПРПП, ІРЦ, крім тих, хто працює за сумісництвом.

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

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

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

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

**2. Керівники навчальних закладів отримують винагороду за такі показники в роботі:**

 - ефективні заходи щодо зміцнення та модернізації матеріально-технічної бази навчального закладу;

* + залучення додаткових джерел фінансування навчального закладу та їх раціональне використання ;
	+ вжиті заходи щодо забезпечення навчального закладу кваліфікованими педагогічними кадрами та доцільність їх розстановки з метою досягнення більшої ефективності проведення навчально-виховного процесу ;
	+ забезпечення соціального захисту, збереження та зміцнення здоров′я вихованців і педагогічних працівників;
	+ організація харчування і медичного обслуговування учнів та педагогічних працівників ;
	+ дотримання вимог щодо охорони праці і техніки безпеки, санітарно-гігієнічних та протипожежних вимог, відсутність травматизму серед учасників навчально-виховного процесу;
	+ надання соціальної допомоги дітям-сиротам, дітям позбавленим батьківського піклування, дітям із малозабезпечених сімей ;
	+ моральне та матеріальне стимулювання педагогів та вихованців закладу, організація їх відпочинку;
	+ дотримання правопорядку неповнолітніми вихованцями та вжиті профілактичні заходи щодо попередження правопорушень;
	+ виконання програми “Комп’ютеризація навчальних закладів”.

**Ш. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ:**

 1. Щорічна грошова винагорода здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом на оплату праці.

 **2.** Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам навчальних закладів надається відповідно до Положення, яке затверджується керівником закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

 **3.** Щорічна грошова винагорода керівникам закладів та комунальних установ надається за наказом начальника відділу освіти, культури, молоді та спорту Літинської селищної ради.

 4.Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень і таких доплат:

- за звання вчитель-методист, військовий керівник-методист;

- за почесні звання «народний», «заслужений»;

- за звання «старший учитель», «вихователь-методист», «старший військовий керівник»;

- за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту», «майстер спорту».

 5. Конкретні розміри даної виплати встановлюється в залежності від особистого вкладу кожного працівника в підсумках діяльності установи чи закладу.

 6. Нарахування і виплата грошової винагороди проводиться на підставі наказу керівника за погодженням із профспілковим комітетом.

 7. Працівники, які здійснили грубі порушення трудової дисципліни, чинного трудового законодавства, правил техніки безпеки та охорони праці, допустили моральні проступки і мають дисциплінарні стягнення, а також недобросовісно ставляться до виконання своїх функціональних обов’язків, позбавляються винагороди повністю.

 За інші порушення вони можуть позбавлятись винагороди частково. Позбавлення виплати винагороди повністю або частково проводиться тільки за той період, в якому мало місце упущення в роботі.

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

При виплаті щорічної грошової винагороди педпрацівникам, які згідно наказу відділу освіти, культури, молоді та спорту Літинської селищної ради були переведені з одного навчального закладу в інший в межах територіальної громади, враховувати відпрацьований час на попередньому місці роботи.

1. Для виплати винагороди враховуються періоди перебування на лікуванні, у службових відрядженнях, на курсах підвищення кваліфікації, у відпустках ( крім відпустки по догляду за дитиною).

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 5**

**Перелік**

категорій працівників, яким надається додаткова оплачувана відпустка.

З метою підвищення рівня соціального захисту ветеранів війни Законом України від 14.05.2015 № 426-VIII внесено зміни до низки законодавчих актів. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР доповнено статтею 16-2 «Додаткова відпустка окремим категоріям ветеранів війни», та Кодекс законів про працю України — статтею 77-2, згідно з якими учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551-XII, надається додаткова відпустка зі збереженням заробітної плати тривалістю **14 календарних днів на рік**,

також зміни до статті 25 Закону про відпустки, згідно з якими учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону про статус ветеранів війни, за їх бажанням в обов’язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю **до 14 календарних днів щорічно**, а особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону про статус ветеранів війни, — тривалістю **до 21 календарного дня щорічно**.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток №6**

|  |
| --- |
| ***Посадові оклади (тарифні ставки) працівників бюджетної сфери за ЄТС у 2022 році*** |
| Розряд | Тарифний коефіцієнт | Посадовий оклад (тарифна ставка), грн |
| **з 1 січня до 31 вересня** | ***з 1 січня до 31 вересня педпрацівники 10%*** | з 1 жовтня до 31 грудня | з 1 жовтня до 31 грудня педпрацівники |
|
| 1 | 1 | **2893** |  | 2982 |  |
| 2 | 1,09 | **3153** | 3250 |
| 3 | 1,18 | **3414** | 3519 |
| 4 | 1,27 | **3674** | 3787 |
| 5 | 1,36 | **3934** | 4056 |
| 6 | 1,45 | **4195** | 4324 |
| 7 | 1,54 | **4455** | ***4901*** | 4592 | *5052* |
| 8 | 1,64 | **4745** | ***5219*** | 4890 | *5380* |
| 9 | 1,73 | **5005** | ***5505*** | 5159 | *5675* |
| 10 | 1,82 | **5265** | ***5792*** | 5427 | *5970* |
| 11 | 1,97 | **5699** | ***6269*** | 5875 | *6462* |
| 12 | 2,12 | **6133** | ***6746*** | 6322 | *6954* |
| 13 | 2,27 | **6567** | ***7224*** | 6769 | *7446* |
| 14 | 2,42 | **7001** | ***7701*** | 7216 | *7938* |
| 15 | 2,58 | **7464** | ***8210*** | 7694 | *8463* |
| 16 | 2,79 | **8071** | ***8879*** | 8320 | *9152* |
| 17 | 3 | **8679** | ***9547*** | 8946 | *9841* |
| 18 | 3,21 | **9287** | ***10215*** | 9572 | *10529* |
| 19 | 3,42 | **9894** | ***10883*** | 10198 | *11218* |
| 20 | 3,64 | **10531** | ***11584*** | 10854 | *11940* |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 7**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про преміювання працівників структурних підрозділів відділу освіти**

Загальні положення

1.1. Це положення вводиться на підставі положень КЗпП України, Закону про оплату праці, постанови КМУ №1298 з метою стимулювання добросовісної праці працівників структурних підрозділів ї і визначає порядок і розмір виплати їм премії за підсумками роботи.

1.2. Зазначене положення спрямоване на підвищенні матеріальної зацікавленості у покращенні якості виконуваних посадових обов’язків, функцій і завдань.

1.3. Дане положення може бути доповнене чи змінене відповідно до умов колективної угоди за погодженням з профспілковим комітетом.

2. Порядок і умови преміювання.

2.1. При преміюванні має забезпечуватись зв’язок виплат з результатами праці кожного окремого працівника, а також повинні враховуватись конкретні показники діяльності працівників структурних підрозділів в цілому.

2.2 Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється залежно від особистого внеску у підсумки діяльності установи і не має обмежень.

2.3. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у відсотках на посадовий оклад або середьомісячну заробітну плату з урахуванням існуючих доплат, надбавок і підвищень, передбачених постановою №1298.

2.4. Працівники структурних підрозділів можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової дисципліни, техніки безпеки.

2.5. Питання преміювання працівників за підсумками роботи установи розглядається щомісяця, щоквартально. Конкретні розміри даних виплат установлюються начальником відділу освіти.

3. Показники роботи для надання премії за підсумками роботи.

3.1. Обов’язковими умовами для розгляду питання нагородження працівників є:

- добросовісне ставлення до виконання 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 дисципліни;

3.2. Працівники структурних підрозділів отримують премію за такі показники в роботі:

 - сумлінне та якісне виконання своїх посадових обов’язків;

- забезпечення ефективної роботи відповідного структурного підрозділу;

- постійне вдосконалення організації роботи працівниками структурних підрозділів і підвищення професійної кваліфікації працівників;

- відсутність порушень трудової і виконавської дисципліни;

4. Джерела преміювання.

Премія працюючим виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка утворюється протягом року.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 8**

**Положення**

**про преміювання працівників централізованої бухгалтерії**

**з нагоди професійного свята Дня бухгалтера**

1. Преміювання працівників централізованої бухгалтерії з метою стимулюванні творчої праці, досягнення вагомих результатів у підвищенні ефективності та якості роботи запроваджене, спираючись на постанову Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 за рахунок коштів, закладених у бюджет.

2. Преміювання проводиться в календарному році в липні місяці з нагоди професійного свята Дня бухгалтера.

3. Розмір премії кожного працівника визначається із врахуванням якості його роботи, внеску у виконання планів і завдань, незалежно від фактично відпрацьованого протягом року часу, та не повинен перевищувати 100 % від посадового окладу з врахуванням надбавок.

4. Працівники централізованої бухгалтерії преміюються за:

- добросовісне ставлення до виконання 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 дисципліни;

- своєчасне та якісне складання звітності, ефективне використання коштів;

- суворе дотримання штатної, фінансової і касової дисципліни, своєчасне проведення нарахувань і перерахувань із заробітної плати.

5,. Не можуть преміюватись працівники, які отримали дисциплінарні стягнення в поточному році.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 9**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**Про преміювання працівників централізованої бухгалтерії**

**відділу освіти, та надання матеріальної допомоги на оздоровлення**

Положення про преміювання, надання матеріальної допомоги на оздоровлення (далі положення) розроблене згідно Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. №1298 «Про оплату праці працівникам на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»

1.Загальні положення

1.1. Преміювання, надання матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам централізованої бухгалтерії проводиться в межах затвердженого фонду оплати праці. Розмір премії визначається відповідно до особистого вкладу працівника в загальні результати роботи централізованої бухгалтерії.

1.2. Премія та матеріальна допомога працівникам централізованої бухгалтерії відділу освіти виплачуються на підставі відповідного наказу начальника відділу освіти.

2.Порядок визначення фонду преміювання та надання матеріальної допомоги

2.1. Фонд преміювання утворюється в межах фонду заробітної плати.

2.2. Надання матеріальної допомоги на оздоровлення передбачається у кошторисі централізованої бухгалтерії відділу освіти.

3.Підстави для преміювання

3.1. Підставами для преміювання є:

 - за сумлінне та зразкове виконання службових обов’язків, оперативне виконання разових доручень, з нагоди ювілейних дат, свят тощо, за впровадження нових форм і методів роботи;

 - відсутність зауважень з боку начальника відділу освіти, головного бухгалтера;

 - додержання трудової дисципліни;

 - виконання іншої додаткової роботи.

3.3. У випадку порушення працівником трудової дисципліни, несвоєчасного або неякісного виконання завдань, розмір премії зменшується або премія взагалі не виплачується.

4.Порядок преміювання та надання матеріальної допомоги

4.1. Премія працівникам централізованої бухгалтерії відділу освіти не обмежується розміром тарифної ставки чи посадового окладу і виплачується за фактично відпрацьований час із врахуванням існуючих доплат, надбавок і підвищень, передбачених Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. №1298

4.2. Головний бухгалтер визначає розмір премії працівнику централізованої бухгалтерії за погодженням начальника відділу освіти.

4.3. Матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі одного посадового окладу надається працівнику у повному обсязі під час надання йому основної щорічної відпустки або її частини, незалежно від її тривалості.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 10**

**Тривалість відпусток**

1. Педагогічні працівники - 42 календарних днів \*

2. Машиніст (кочегар) котельної- 24 календарних дні \*

3. Прибиральниця- 24 календарних дні \*

4. Бухгалтер - 24 календарних дні \*

 **\* - тривалість в залежності від дати прийняття на роботу працівника.**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 11**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про встановлення надбавок до заробітної плати**

**за високі досягнення у праці учителям, які підготували**

**призерів обласних олімпіад**

1. Надбавка до заробітної плати за високі досягнення у праці встановлюється з метою пропаганди передового педагогічного досвіду, стимулювання праці кращих педагогів, відзначення їх досягнень у роботі з обдарованими дітьми.
2. Надбавка встановлюється на підставі положень 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, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 22.08.2005 р. №790), пп..3 та 52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. №102, п.4.2 наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. №557, Угоди між відділом освіти райдержадміністрації та районною організацією Профспілки працівників освіти.
3. Надбавка встановлюється в розмірі до 30% посадового окладу учителям, які підготували призерів обласних та республіканських предметних олімпіад диференційовано відповідно до зайнятих учнями місць:

за підготовку призерів республіканських олімпіад – 30% ставки;

1 місце в обласних олімпіадах – 20%

П місце в обласних олімпіадах – 15%%

Ш місце в обласних олімпіадах – 10%.

4. В разі підготовки одним учителем кількох призерів встановлюється одна надбавка – по вищому місцю.

5. Надбавка встановлюється терміном на один календарний рік .

6. Надбавка виплачується за рахунок поквартального фонду економії заробітної плати, надалі закладатиметься у план асигнувань з загального фонду бюджету за КЕК 1110 «Оплата праці працівників».

7. Надбавка нараховується і виплачується щомісячно одночасно із заробітною платою.

8. Виплата розпочинається в наступному місяці після отримання наказу управління освіти і науки облдержадміністрації про підсумки проведення обласних олімпіад.

9. Надбавка знімається в разі отримання працівником дисциплінарного стягнення.

10. Надбавка встановлюється в межах фонду оплати праці, передбаченою в кошторисі на відповідний рік.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток №12**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про преміювання працівників установ та закладів освіти до Дня працівника освіти**

1. Преміювання працівників установ та закладів освіти з метою стимулювання творчої праці, за досягнення вагомих результатів у підвищенні ефективності та якості освітнього процесу запроваджене, спираючись на постанову Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. №1298, наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. за рахунок коштів, закладених у бюджет, а також за рахунок фонду економії коштів.
2. Преміювання проводиться: за підсумками роботи в календарному році – в жовтні, за наслідками конкурсів, оглядів, олімпіад у зв’язку з ювілейними, святковими датами – до цих дат.
3. Розмір премії кожного працівника визначається із врахуванням якості його роботи, внеску у виконання планів і завдань, фактично відпрацьованого протягом року часу та погоджується з профспілковим комітетом.
4. Працівники преміюються за:
* призові місця, а також за активну участь в конкурсах,що проводить відділ освіти, культури,молоді та спорту, педагогічну премію, Учитель року, вихователь року, на кращий навчальний кабінет та інших;
* досягнення високих результатів учнів на олімпіадах, змаганнях, конкурсах;
* досконале володіння різноманітними ефективними методами і прийомами організації навчально-виховної роботи;
* високий рівень організації позакласної та позашкільної роботи, вплив на виховання в дітей громадянської свідомості та активності;
* створення власного педагогічного стилю в роботі;
* активне впровадження інноваційних технологій, передового педагогічного досвіду;
* якісну організацію роботи методичних комісій, творчих груп, роботи з молодими педагогами тощо;
* високу якість фахової підготовки та роботи над підвищенням кваліфікації;
* вагомі внески в удосконалення обладнання навчального кабінету;
* активну громадську роботу, високий рівень загальної культури;
* добросовісне та ініціативне ставлення до виконання посадових обов’язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
* активну участь у створенні необхідних умов праці працівників та дітей;
* знання та виконання вимог кваліфікаційних характеристик.
1. При преміюванні можуть бути враховані й інші показники, що випливають з конкретних умов, видів діяльності і сприяють вирішенню завдань виховання підростаючого покоління, відображають чесну і добросовісну працю, достойну поведінку та високий моральний обов’язок.
2. Не можуть преміюватись працівники, які отримали дисциплінарні стягнення в поточному році, пройшли атестацію з пониженням категорій.
3. З метою морального і матеріального стимулювання праці випускників педагогічних навчальних закладів вони можуть відзначатись заохочувальними преміями або цінними подарунками під час урочистої посвяти у вчителі.
4. Дане положення поширюється на працівників, які працюють за сумісництвом.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток №13**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про преміювання працівників**

**з числа адміністративно-господарського, навчально-допоміжного**

**та обслуговуючого персоналу ЗЗСО, ЗДО, ЗПО.**

1. Преміювання працівників з числа обслуговуючого персоналу запроваджене з метою стимулювання добросовісної праці, за досягнення у створенні належних умов для ефективної діяльності навчального закладу.
2. Преміювання може проводитись за рахунок коштів, закладених у кошторис відповідно до положень постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.02 р. №1298, а також за рахунок економії фонду зарплати.
3. Преміювання здійснюється за наслідками роботи за рік, місяць, у зв’язку з професійними, святковими та ювілейними датами.
4. Розмір премії,щоне обмежується і визначається із врахуванням якості роботи працівника, особистого внеску у виконання планів і завдань та погоджується з профкомом.
5. Працівники преміюються за:
* добросовісне та ініціативне ставлення до виконання посадових обов’язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
* утримання в належному експлуатаційному порядку приміщень, господарського обладнання, інвентаря і території;
* активну участь у створенні необхідних умов праці працівників та дітей;
* ефективну роботу з матеріально-технічного забезпечення процесу навчання і виховання; внесок у покращення стану дотримання правил і норм безпеки життєдіяльності; забезпечення дотримання санітарно-гігієнічного режиму роботи закладу;
* знання та виконання вимог кваліфікаційних характеристик.
1. При преміюванні можуть бути враховані й інші показники, в т.ч. за конкретними посадами, умовами, видами робіт тощо. Порядок преміювання в таких випадках визначається окремими положеннями.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток №14**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**Про проведення І етапу Всеукраїнського конкурсу „Учитель року”**

1. Всеукраїнський конкурс „Учитель року” є одним із заходів реалізації Державної національної програми „Освіта” /”Україна ХХІ століття”/ і проводиться з метою виявлення і підтримання творчої праці вчителів, підвищення їх професійної майстерності, популяризації педагогічних здобутків.

Завданнями конкурсу є:

* піднесення ролі вчителя у суспільстві і підвищення престижності цієї професії;
* привернення уваги громадськості, органів влади до проблем освіти;
* сприяння творчим педагогічним пошукам, удосконаленню фахової майстерності вчителя;
* поширення перспективного педагогічного досвіду;
* забезпечення незалежної експертної оцінки педагогічної діяльності.
2. Склад оргкомітету конкурсу і журі затверджується відділом освіти, культури, молоді та спорту Літинської селищної ради за поданням центру професійного розвитку педагогічних працівників.

3.Оргкомітет проводить підготовчу роботу по організації конкурсу. Журі розглядає матеріали подані на конкурс із визначених номінацій.

4. Конкурс проводиться на добровільних засадах. У ньому беруть участь вчителі – громадяни України незалежно від визначених номінацій.

5. Для участі в конкурсі до оргкомітету подаються такі матеріали:

а) заява про бажання брати участь у конкурсі „Учитель року”;

б) опис власного досвіду, що розкриває оригінальність педагогічних ідей, методів, технологій;

в) творчий доробок ( дидактичні матеріали, методичні розробки, тестові завдання, система позакласних заходів, роботи з батьками тощо) – один за вибором вчителя як практичне підтвердження роботи;

г) розробка циклу уроків однієї з навчальних тем, що розкриває специфіку системи роботи вчителя над проблемою, сучасні підходи до вивчення відповідного навчального предмета;

д) характеристика педагогічної діяльності вчителя дирекцією школи.

6. До участі в кожному наступному турі допускаються переможці попереднього туру з кожного фаху.

7. На І тур конкурсу матеріали учасників подаються до 30 грудня. ІІ тур конкурсу проходить в січні-лютому, ІІІ тур – в квітні.

8. З кожного фаху (номінації) визначається по одному переможцю і присуджується звання „Учитель року”.

9. Переможці конкурсу „Учитель року” нагороджуються грамотами та відзначаються грошовими винагородами ( сума винагороди визначається щорічно і виплочується 50% з бюджету відділу освіти, культури, молоді та спорту Літинської селищної ради та 50% з профспілкового бюджету).

10. Дане положення поширюється на працівників, які працюють за сумісництвом.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

 **Додаток №15**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про преміювання працівників структурних підрозділів відділу освіти**

* 1. Загальні положення

1.1. Це положення вводиться на підставі положень КЗпП України, Закону про оплату праці, постанови КМУ №1298 з метою стимулювання добросовісної праці працівників структурних підрозділів ї і визначає порядок і розмір виплати їм премії за підсумками роботи.

1.2. Зазначене положення спрямоване на підвищенні матеріальної зацікавленості у покращенні якості виконуваних посадових обов’язків, функцій і завдань.

1.3. Дане положення може бути доповнене чи змінене відповідно до умов колективної угоди за погодженням з профспілковим комітетом.

2. Порядок і умови преміювання.

2.1. При преміюванні має забезпечуватись зв’язок виплат з результатами праці кожного окремого працівника, а також повинні враховуватись конкретні показники діяльності працівників структурних підрозділів в цілому.

2.2 Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється залежно від особистого внеску у підсумки діяльності установи і не має обмежень.

2.3. Премія нараховується за фактично відпрацьований час у відсотках на посадовий оклад або середьомісячну заробітну плату з урахуванням існуючих доплат, надбавок і підвищень, передбачених постановою №1298.

2.4. Працівники структурних підрозділів можуть бути позбавлені премії повністю або частково за недоліки та упущення в роботі, за порушення трудової дисципліни, техніки безпеки.

2.5. Питання преміювання працівників за підсумками роботи установи розглядається щомісяця, щоквартально. Конкретні розміри даних виплат установлюються начальником відділу освіти.

3. Показники роботи для надання премії за підсумками роботи.

3.1. Обов’язковими умовами для розгляду питання нагородження працівників є:

- добросовісне ставлення до виконання 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 дисципліни;

3.2. Працівники структурних підрозділів отримують премію за такі показники в роботі:

 - сумлінне та якісне виконання своїх посадових обов’язків;

- забезпечення ефективної роботи відповідного структурного підрозділу;

- постійне вдосконалення організації роботи працівниками структурних підрозділів і підвищення професійної кваліфікації працівників;

- відсутність порушень трудової і виконавської дисципліни;

- організація постійного удосконалення фахової освіти та кваліфікації;

- організація проведення турнірів, творчих конкурсів, олімпіад, конференцій, семінарів та різноманітних представницьких заходів на високому професійному рівні;

- моніторинг рівня навчальних досягнень учнів;

- вивчення якісного рівня викладання основ наук у навчальних закладах;

- організація профілізації навчання учнів старших класів.

 4. Джерела преміювання.

Премія працюючим виплачується за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці. На преміювання також спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати, яка утворюється протягом року.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**ПЕРЕЛІК**

**доплат, надбавок до тарифних ставок і посадових**

**окладів працівників підприємств, установ і організацій**

**Додаток №16**

|  |  |
| --- | --- |
| **Доплати і надбавки** | **Розміри доплат і надбавок** |
| ДоплатиЗа суміщення професій (посад)За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робітЗа виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівникаЗа складність і напруженість у роботіЗа роботу у нічний часВодіям автотранспортних засобів:доплати за ненормований робочий деньЗа використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів  | до 50 відсотків тарифної ставки, окладу суміщених посад працівниківдо 50 відсотків тарифної ставки окладу, які могли б виплачуватися за умови додержання нормативної кількості працівниківдо 50 відсотків тарифної ставки, окладу відсутнього працівникадо 50 відсотків тарифної ставки, окладу35-40 відсотків годинної тарифної ставки , посадового окладу за кожну годину роботи в цей часу розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований часу розмірі 10 відсотків посадового (місячного окладу) |
| НадбавкиЗа класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусівЗа високі досягнення у праціЗа виконання особливо важливої роботи на певний термін | водіям 2 класу – 10 відсотківводіям 1 класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час.до 50 відсотків посадового окладудо 50 відсотків посадового окладу |

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток №17**

**ТРИВАЛІСТЬ**

**щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Перелік посад та професій працівників** | **Тривалість додаткової відпустки працівникам в календарних днях**  |
|  | Директор загальноосвітнього закладу | 3 |
|  | Директор дошкільного навчального закладу | 7 |
|  | Директор позашкільного закладу | 7 |
|  | Директор інклюзивно-ресурсного центру | 3 |
|  | Директор комунального закладу | 7 |
|  | Головний бухгалтер | 7 |
|  | Бухгалтер  | 7 |
|  | Економіст | 7 |
|  | Фахівець по обслуговуванню комп’ютерної техніки | 7 |
|  | Фахівець з енергозбереження | 7 |
|  | Фахівець з енергозабезпечення | 7 |
|  | Водій автотранспортного засобу | 7 |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 18**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про порядок надання керівнику та педагогічним працівникам КУ« Центр професійного розвитку педагогічних працівників» грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов’язків**

**1. Загальні положення**

Виплата щoрічної грошової винагороди педагогічним працівникам передбачена Постановою Кабінету Міністрів України від 19.08.2002 № 1222 “Про реалізацію окремих положень частини першої ст. 57 Закону України “Про освіту”, частини другої ст. 25 Закону України “Про загальну середню освіту”, частини другої ст. 18 і частини першої ст. 22 Закону України “Про позашкільну освіту”.

Відповідно до пункту 4 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 5 червня 2000 р. № 898 “Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених статтею 68 Закону України “Про Державний бюджет України на 2000 рік”

1.2. Перелік посад працівників, які мають право на вказану щoрічну грошову винагороду, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 № 963 “Про затвердження переліку посад педагогічних і науково-педагогічних працівників” зі змінами, внесеними відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 06.05.2001 № 432”Про внесення змін до переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників”.

1.3.Положення про надання щoрічної грошової винагороди педагогічним працівникам передбачає порядок матеріального стимулювання працівників за зразкове виконання посадових обов’язків, творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання та виховання підростаючого покоління, небайдуже ставлення до рейтингу навчального закладу, показників його діяльності.

1.4. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників закладів освіти району, крім тих, які працюють за сумісництвом.

1.5. Облік і контроль за використанням коштів для надання щoрічної грошової винагороди здійснює бухгалтер закладу.

1.6. Положення діє з дати підписання і до його скасування.

**2. Основні показники для визначення розміру щорічної грошової винагороди.**

**2.1 Керівники закладів отримують винагороду за такі показники в роботі:**

 - ефективні заходи щодо зміцнення та модернізації матеріально-технічної бази навчального закладу;

- залучення додаткових джерел фінансування навчального закладу та їх раціональне використання ;

- вжиті заходи щодо забезпечення навчального закладу кваліфікованими педагогічними кадрами та доцільність їх розстановки з метою досягнення більшої ефективності проведення навчально-виховного процесу ;

- забезпечення соціального захисту, збереження та зміцнення здоров′я вихованців і педагогічних працівників;

- дотримання вимог щодо охорони праці і техніки безпеки, санітарно-гігієнічних та протипожежних вимог, відсутність травматизму серед учасників навчально-виховного процесу;

- моральне та матеріальне стимулювання педагогів та вихованців закладу, організація їх відпочинку;

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

* досягнення високих результатів вихованців в районних змаганнях, конкурсах;
* досконале володіння різноманітними ефективними методами і прийомами організації навчально-виховної роботи;
* високий рівень організації позашкільної роботи, вплив на виховання в дітей громадянської свідомості та активності;
* створення власного педагогічного стилю в роботі;
* активне впровадження інноваційних технологій, передового педагогічного досвіду;
* високу якість фахової підготовки та роботи над підвищенням кваліфікації;
* вагомі внески в удосконалення обладнання навчального кабінету;
* активну громадську роботу, високий рівень загальної культури;
* добросовісне та ініціативне ставлення до виконання посадових обов’язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
* активну участь у створенні необхідних умов праці працівників та дітей;
* знання та виконання вимог кваліфікаційних характеристик.

**2.3.**При преміюванні можуть бути враховані й інші показники, що випливають з конкретних умов, видів діяльності і сприяють вирішенню завдань виховання підростаючого покоління, відображають чесну і добросовісну працю, достойну поведінку та високий моральний обов’язок.

**3. Порядок надання щoрічної грошової винагороди:**

3.1. Конкретний розмір щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам визначається відповідно встановлених ставок, до 100% посадового окладу відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи .

3.2. Для визначення розміру щорічної грошової винагороди враховується виконання основних показників, викладених у розділі 2.

3.3. Щорічна грошова винагорода не нараховується педагогічним працівникам які працюють менше як два місяці з дня прийому на роботу, або педагогічним працівникам, які звільнилися.

3.4. Щoрічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається у такому порядку:

- керівнику навчального закладу 100% посадового окладу на підставі даного положення погодженного з організацією вищого рівня та профспілковим комітетом закладу;

- іншим педагогічним працівникам – за наказом керівника закладу освіти за погодженням з профспілковим комітетом закладу.

3.5. Позбавлення або зниження розміру грошової винагороди установлюється:

- керівнику навчального закладу організацією вищого рівня за погодженням з профспілковим комітетом навчального закладу,

- іншим педагогічним працівникам навчального закладу - керівником навчального закладу за погодженням з профспілковим комітетом закладу .

**4. Порядок зниження розміру щорічної грошової винагороди**

4.1. Розмір щорічної грошової винагороди зменшується за:

- неналежне виконання посадових обов'язків;

1. порушення строків виконання завдань, листів, звернень громадян,
2. порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної етики та інші порушення,

- наявність випадків неналежного контролю за зберігання матеріальних цінностей.

* 1. Педагогічні працівники, що мають дисциплінарні стягнення, здійснили прогул, неодноразово спізнилися на роботу без поважних причин або скоїли аморальний вчинок, позбавляються щорічної грошової винагороди повністю.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 19**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про преміювання працівників КУ» Центр професійного розвитку педагогічних працівників»**

**1. Загальні положення**

* 1. Положення про преміювання розроблене на підставі статті 98 КЗпП України, Закону України від 24.03.1995 № 108/95-ВП “Про оплату праці”, постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 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” та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 "Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ".
	2. Положення про преміювання передбачає порядок матеріального стимулювання керівника та працівників за творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання та виховання підростаючого покоління, небайдуже ставлення до рейтингу закладу освіти, показників його діяльності.
	3. Згідно з цим положенням здійснюється преміювання всіх працівників, які працюють у закладі .

1.4.Преміювання керівника закладу освіти , педагогічних працівників, обслуговуючого персоналу здійснюється за результатами роботи закладу освіти з урахуванням індивідуальної оцінки якості праці.

1.5. Це положення поширюється на всіх працівників закладу без винятку.

1.6. Положення діє з дати його затвердження і до його скасування, або переукладання.

1. **Основні показники для визначення преміювання.**
	1. Сумлінне та зразкове виконання службових обов’язків, оперативне виконання разових доручень, з нагоди ювілейних дат, свят тощо, за впровадження нових форм і методів роботи;
	2. Безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів керівника, високу виконавську дисципліну.
	3. Постійне вдосконалення організації ,підвищення професійної кваліфікації та ефективності роботи,
	4. Сумлінне виконання дорученої роботи .
	5. Досягнення в роботі чи суспільній діяльності, які забезпечили зростання рейтингу закладу освіти, на міському ,районному та обласному рівні.
	6. Ініціативність у діяльності та результативність у роботі.

2.7.Організація постійного удосконалення фахової освіти та кваліфікації.

**3. Порядок визначення фонду преміювання**

3.1. Фонд преміювання створюється за рахунок асигнувань, передбачених на оплату праці

3.2. На преміювання спрямовуються кошти за рахунок економії фонду заробітної плати.

**4. Порядок преміювання**

4.1. Преміювання може здійснюватись за результатами праці за місяць, квартал, рік, а також до державних, професійних свят та особистих ювілейних дат.

4.2. Преміювання керівника закладу здійснюється за погодженням з організацією вищого рівня (засновник, орган управління, розпорядник коштів) .

4.3. Преміювання інших працівників закладу освіти здійснюється за наказом керівника закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

* 1. Для визначення розміру премії враховується виконання основних показників, викладених у розділі 2.
	2. Конкретний розмір премії керівника та працівників не обмежується розміром тарифної ставки чи посадового окладу, може визначатись у розмірі середньомісячної заробітної плати, у вигляді фіксованої суми ,відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи, і виплачується за фактично відпрацьований час. Загальна сума премії, що виплачується працівникам, здійснюється з фонду економії заробітної плати.
1. **Порядок зниження розміру премії**
2. Розмір премії зменшується за:

- неналежне виконання посадових обов'язків;

1. порушення строків виконання завдань, листів, звернень громадян;
2. порушення трудової дисципліни, правил техніки безпеки, педагогічної етики та інші порушення;

- наявність випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей.

* 1. Працівники, які отримали догану, перевищили свої повноваження, здійснили прогул, перебували на роботі у нетверезому стані, неодноразово спізнилися на роботу без поважних причин або скоїли інший негідний вчинок позбавляються премії повністю.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 20**

**ПРАВИЛА**

**внутрішнього трудового розпорядку**

І. Загальні положення

1. Усі питання, пов’язані із застосуванням правил внутрішнього трудового розпорядку, розв’язує начальник відділу в межах наданих йому повноважень, а у випадках, передбачених діючим законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, спільно або за погодженням з профспілковим комітетом.

ІІ. Порядок прийняття і звільнення працівників

1. Працівники приймаються на роботу за трудовими договорами та за згодою працівника – за контрактом.
2. Працівники призначаються за наказами керівників закладів освіти. Працівники при прийомі на роботу ознайомлюються під розписку із наказами, умовами роботи, правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. Прийом на роботу працівника здійснюється по попереднім погодженням працівників однойменної спеціальності та виборного органу профспілкової організації.
3. Працівники мають право працювати за сумісництвом, а також суміщенням.
4. На осіб, які пропрацювали понад 5 днів, ведуться трудові книжки.
5. Припинення трудового договору може мати місце лише на підставах, передбачених чинним законодавством та умовами контракту, що оформляється наказом та доводиться працівнику під розписку. Трудова книжка видається та розрахунки проводяться в день звільнення.

ІІІ. Основні права та обов’язки працівників

1. Працівники мають право на :

- захист професійної честі, гідності;

- участь у громадському самоврядуванні;

- пільгове забезпечення житлом у порядку, встановленому законодавством;

- підвищення кваліфікації;

2. Працівники зобов’язані:

- працювати сумлінно, виконуючи навчальний режим, вимоги статуту, правил внутрішнього трудового розпорядку, дотримуватись дисципліни праці;

- дотримуватись вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки, передбачених відповідними правилами та інструкціями;

- берегти обладнання, інвентар, матеріали, навчальні посібники тощо, виховувати в дітей бережливе ставлення до майна.

4. Коло обов’язків (робіт), що їх виконує кожний працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, визначається посадовими інструкціями, де ці обов’язки конкретизуються.

ІV. Основні обов’язки адміністрації:

1. Начальник відділу освіти зобов’язаний:

а) забезпечити необхідні організаційні та економічні умови для ефективної роботи працівників відповідно до їх спеціальності та кваліфікації;

б) визначати працівникам робочі місця, забезпечувати необхідними засобами роботи;

в) видавати зарплату працівникам у встановлені строки. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується в день, що передує вихідному. Надавати відпустки відповідно до графіка відпусток;

г ) забезпечити умови техніки безпеки, виробничої санітарії, належне технічне обладнання всіх робочих місць, створювати здорові та безпечні умови праці, необхідні для виконання працівниками трудових обов’язків;

е) дотримуватись чинного законодавства, зміцнення договірної та трудової дисципліни;

є) додержуватись умов колективного договору, чуйно ставитись до повсякденних потреб працівників, забезпечувати надання їм установлених пільг і привілеїв;

V. Робочий час та його використання

1. Для працівників встановлюється п’ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Тривалість щоденної роботи, час початку, закінчення роботи, обідньої перерви, чергувань, графіки змінності, а також зміни в них затверджує начальник відділу освіти за погодженням з профкомом з додержанням тривалості робочого тижня.

 Початок роботи школи о 8 год.,8.30,9.00 закінчення роботи – о17 год,17.30,18.00. Тривалість роботи адміністративного та технічного персоналу – 40 годин на тиждень.

1. Графік надання відпусток погоджується з профкомом і складається на кожен календарний рік.
2. Працівникам забороняється:

а ) змінювати на свій розсуд графіки роботи, відпусток;

б ) передоручати виконання трудових обов’язків.

VІ. Заохочення за успіхи в роботі

1.За зразкове виконання своїх обов’язків, тривалу і бездоганну роботу, новаторство в праці і за інші досягнення в роботі можуть застосуватись заохочення: подяка, подяка із занесенням в трудову книжку, нагородження грамотою адміністрації та профкому, преміювання за рахунок економії коштів та за ст.57 Закону України «Про освіту».

1. За досягнення високих результатів у роботі працівники представляються до нагородження державними нагородами, присвоєння звань, нагородження грамотами Міністерства освіти і науки, департаменту освіти та відділу освіти, тощо.
2. Працівники можуть нагороджуватись ювілейними грамотами: 60-річчя з дня нагородження.
3. Заохочення оголошуються в наказі, доводяться до відому колективу і заносяться до трудової книжки працівника.

VІІ. Стягнення за порушення трудової дисципліни

1. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з таких заходів: а) догана; б) звільнення.

Звільнення як дисциплінарне стягнення може бути застосоване відповідно до пп..3,4,7,8 ст.40, ст..41 Кодексу Законів про Працю України.

1. Члени профкому не можуть буди піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди профкому, голова профкому – президії районної профспілкової організації.
2. До застосування дисциплінарного стягнення адміністрація повинна зажадати від порушника трудової дисципліни письмового пояснення. У випадку відмови працівника складається відповідний акт.
3. У випадку звільнення працівника з ініціативи власника роботодавець подає письмовий запит до профкому про надання згоди профкому.
4. За кожне порушення трудової дисципліни накладається тільки одне дисциплінарне стягнення.
5. Дисциплінарне стягнення оголошується в наказі відділу освіти і повідомляється працівникові під розписку, а в разі його відмови складається відповідний акт.
6. Якщо протягом року з дня накладання стягнення працівника не буде піддано новому стягненню, то він вважається таким, що не мав стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року, про що видається наказ.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовується.

1. Адміністрація має право замість накладання дисциплінарного стягнення передавати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або профкому.

Правила внутрішнього трудового розпорядку вивішуються в закладах освіти на видному місці.

|  |  |
| --- | --- |
| **ПОГОДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Голова** **Ради профспілки** **Боднарчук Н.В.** | **ЗАТВЕРДЖЕНО**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Начальник****Відділу освіти****Тимощук А.В.** |

**Додаток № 21**

 **СКЛАД**

**робочої комісії з контролю за виконанням**

**колективного договору**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №з\п | П.І.Б. | Посада (професія) |
| Від відділу освіти |
| 1. | Тимощук А.В. | Начальник відділу освіти |
| 2. | Тимощук Т.О. | Економіст ц/бухгалтерії |
| 3. | Мамчур Є.І. | Головний спеціаліст відділу освіти |
| Від Профспілки |
| 1. | Боднаарчук Н.В. | Голова ради профспілки |
| 2. | Шиманська Л.В. | Голова профкому Погребищенського ОЗ ЗЗСО І-ІІІ ст.№1 |
| 3.  | Карпович Н.П. | Голова профкому Погребищенського ЗДО №3 |

**УКРАЇНА**

**ПОГРЕБИЩЕНСЬКА МІСЬКА РАДА**

**ВІННИЦЬКОГО РАЙОНУ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**ВІДДІЛ ОСВІТИ**

 ***вул. Шевченка, 106, м. Погребище, 22200, тел.: 2-11-33, 2-12-33, 2-14-33***

***e-mail:*** ***viddilosvity\_pogre@ukr.net******, кодЄДРПОУ43905071***

  **23.02.2022р. № Погребищенська міська рада**

 **Про повідомну реєстрацію Угоди**

Відділ освіти Погребищенської міської ради Вінницького району Вінницької області направляє на повідомну реєстрацію підписаний паперовий оригінал Угоди між відділом освіти Погребищенської міської ради Вінницького району Вінницької області та Погребищенською районною організацією профспілки працівників освіти та науки разом із додатками.

Угоду прошито.

 Відповідно до п.7 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 20013 року № 115 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів від 21 серпня 2019 року № 768), надаємо згоду на оприлюднення тексту Угоди та її додатків.

Додаток: три примірники Угоди та додатки на 65 аркушах.

**Начальник відділу освіти**

**Погребищенської міської ради**

**Вінницького району Вінницької області А.В.Тимощук**