Кінець форми

 Зареєстровано

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Реєстраційний №

від \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Примітка або рекомендації

реєструючого органу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Голова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   ПІБ

**КОЛЕКТИВНИЙ  ДОГОВІР**

**між  адміністрацією та трудовим колективом ЗЗСО «ГІМНАЗІЯ СЕЛА СТАВКИ ОВАДНІВСЬКОЇ СІЛЬСЬКОЇ РАДИ» ВОЛОДИМИРСЬКОГО райоНУ ВОЛИНСЬКОЇ області**

**на 2024-2028 роки**

Затверджено

 зборами трудового колективу

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

від  \_\_\_\_\_\_\_\_  2024 року

Протокол  №01

Колективний договір між адміністрацією гімназії села Ставкита трудовим колективом гімназії села Ставки на 2024-2028 роки,  укладений відповідно Конституції України, до Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про оплату праці", “Про охорону праці",  “Про відпустки", “Про освіту", “Про повну загальну середню освіту", з метою посилення соціального захисту найманих працівників, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали Колективний договір.  Він включає зобов'язання сторін, які спрямовані на створення умов для підвищення ефективності роботи ЗЗСО, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та гарантій працівників трудового колективу.

**РОЗДІЛ І**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1.  Сторони колективного договору:

: Адміністрація гімназії села Ставки в особі директора  Вітрук Віри Василівни,  яка представляє інтереси закладу і має відповідні повноваження;

: Уповноважена трудового колективу обрана на загальних зборах трудового колективу, які, відповідно до ст.12 КЗпП України, представляє інтереси  членів трудового колективу в галузі праці, побуту, культури в органах державної влади та місцевого самоврядування. (Додаток 1)

1.2. Положення Колективного договору діють безпосередньо у навчальному закладі, незалежно від форми власності, поширюються на осіб, які знаходяться у трудових правовідносинах з  навчальним закладом та  знаходяться у сфері впливу сторін,  працівників профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах.

1.3. Додатки до Колективного договору є його невід’ємною частиною.

1.4. Колективний договір укладається на 2024-2028 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками сторін і діє до  укладання нового або перегляду даного Колективного договору.

1.5. Жодна зі сторін Колективного договору не може в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

1.6. До закінчення строку дії Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю сторін.

1.7. Зміни, що випливають із змін чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Регіональної угод застосовуються без внесення змін до Колективного договору. За необхідності зміни та доповнення або припинення дії Колективного договору можуть вноситися після переговорів сторін та досягнення згоди.

1.8. Пропозиції однієї із сторін щодо внесення доповнень чи змін до умов Колективного договору, а також щодо дострокового призупинення дії Колективного договору є обов’язковими для розгляду другою стороною. Переговори щодо внесення доповнень чи змін до Колективного договору проводяться у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

**РОЗДЛ ІІ**

**СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**РОЗВИТКУ ОСВІТИ**

**Адміністрація навчального закладу зобов'язується:**

2.1. 3абезпечити свою роботу на виконання вимог Конституції України, чинного  законодавства про освіту, регіональних програм  та інших законодавчих та нормативних актів.

2.2 3абезпечити ефективну діяльність гімназії села Ставки, виходячи з фактичних обсягів фінансування, раціонального використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи установи, поліпшення становища працівників та посилення їх соціального захисту.

2.3  Аналізувати стан навчально-виховного процесу у школі, прогнозувати та розробляти програму розвитку школи, вживати заходів по залученню дітей шкільного віку до здобуття загальної середньої освіти.

2.4 Аналізувати потребу у педагогічних кадрах для забезпечення ефективного функціонування закладу.

2.5  Сприяти організації курсової перепідготовки педагогічних працівників з урахуванням нових та удосконалених навчальних програм, підручників, навчальних посібників.

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

2.6. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи навчального закладу.

2.7. Практикувати проведення спільних засідань адміністрації закладу і представників трудового колективу за підсумками роботи за рік, умов та оплати праці тощо.

2.8. Сприяти стабільній роботі трудового колективу, зниженню у них соціальної напруги шляхом проведення переговорів, вироблення узгоджених пропозицій та вжиття конкретних заходів.

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

**Представники трудового колективу  зобов’язується:**

2.10.  Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в навчальному закладі.

2.11.  Утримуватись від організації акцій протесту з питань, включених до Колективного договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

**РОЗДІЛ ІІІ**

**РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

**Адміністрація навчального закладу зобов'язується:**

3.1. Спрямовувати діяльність  гімназії села Ставки на створення умов для безумовної реалізації права громадян  на  освіту.

3.2. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників.

3.3. Забезпечити наявність в навчальному закладі Правил внутрішнього трудового  розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку; посадових і робочих інструкцій для працівників.

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

3.5. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього  вивільнення за п.1. ст. 40 КЗпП України.

3.6. Клопотати перед органом управління освітою про звільнення педагогічних працівників у зв`язку із скороченням обсягу роботи лише після закінчення навчального року.

3.7. При прийнятті на роботу працівників укладати, як правило, безстрокові трудові договори.

3.8. 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.

3.9. Надавати щорічні відпустки педагогічним працівникам згідно затверджених і погоджених графіків відпустки як правило в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників .

У зв’язку із сімейними обставинами надавати як виняток на підставі особистих заяв педагогічних працівників частину щорічної основної відпустки протягом навчального року (сумарно не більше 10 календарних днів).

3.10. Надавати додаткові відпустки працівникам за ненормований робочий день (згідно переліку затвердженого       Міністерством освіти і науки України).

3.11 Надавати додаткові відпустки інвалідам І-ІІ групи – 6 днів, ІІІ групи – 2 дні.

3.12 Згідно ст.19 Закону „Про відпустки” жінкам, які працюють і мають двох  або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (в т.ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надавати щороку додаткову соціальну оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст.73 КЗпП).

3.13  Надавати штатним працівникам навчального закладу додаткову оплачувану відпустку тривалістю 3 (три) календарних днів у таких випадках:

* Батьку при народжені дитини;
* Проводів одного з подружжя, батьків або дітей на військову службу;
* Шлюбу або одруження дитини (дітей);
* Смерті одного з подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів, дітей).

3.14  Надавати штатним працівникам гімназії села Ставки відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 15 календарних днів на рік за сімейними обставинами та з інших причин.

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

3.16. Забезпечити (в межах компетенції) дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам навчального закладу, які направляються для підвищення кваліфікації (з одного чи декількох предметів), підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

3.17.Сприяти забезпеченню матеріального заохочення педагогічних   працівників, учні   яких стали переможцями всеукраїнських та міжнародних учнівських    олімпіад, конкурсів, турнірів.

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

3.19. Забезпечити участь в організованих  для педпрацівників курсах, семінарах, конференціях з питань законодавства про освіту, оплату праці, трудового законодавства.

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

3.20. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи в межах кошторисних   призначень (додаток 2).

3.21. За особливі умови праці, своєчасне виконання та перевиконання виробничих планів, підвищення ефективності праці та інший вклад у діяльність ліцею працівникам встановлюються доплати та надбавки, передбачені Додатком №3 до цього Колективного договору.

3.22  Робота працівників ліцею у вихідні, святкові та неробочі дні, якщо вона не компенсується іншими днями відпочинку, оплачується відповідно до чинного законодавства.

3.23.  При складанні розкладу 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”).

3.24. Погоджувати з представниками трудового колективу:

* графік відпусток;
* навчальне навантаження;
* склад атестаційної комісії;
* тарифікаційні списки;
* режим роботи та розклад уроків;
* надурочні роботи;
* положення про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну         працю та її розподіл (Додаток 3);
* положення про виплату премій тощо (Додаток 4).
* внесення змін та доповнень до Статуту навчального закладу з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників

3.25.  Періоди, впродовж яких у навчальному закладі не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв’язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників*.*У зазначений час працівники залучаються до організаційно-методичної, організаційно-педа­гогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому Правилами внутрішнього трудового розпорядку школи.

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

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

3.28.  Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, якийне збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

3.29. Сприяти вирішенню спірних питань щодо застосування строкових трудових договорів, надання відпусток, оплати праці, запобігання виникненню колективних та індивідуальних трудових спорів.

**Представники трудового колективу зобов’язується:**

 3.30. Спрямувати роботу  представників трудового колективу на організацію громадського  контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації нормування праці, розподілення навчального навантаження, дотримання трудового законодавства.

3.31. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси освітян – членів профспілки у відносинах з роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування і в суді.

3.32. Приймати активну участь у проведенні колективних переговорів, своєчасному укладанні Колективного договору або внесенні змін і доповнень до нього згідно з Законом України "Про колективні договори і угоди".

3.33. Забезпечити відповідальність сторін за невиконання умов Колективного договору.

**РОЗДІЛ ІV**

**ЗАЙНЯТІСТЬ**

**Адміністрація навчального закладу зобов'язується:**

4.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України “Про зайнятість населення”, “Про сприяння       соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, Указу Президента України від 23.01.1996р. “Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів” в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.2.  Не допускати скорочення чисельності педагогічних   працівників при запровадженні новітніх форм і технологій організації навчального процесу у навчальних закладах.

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

4.3.   Проводити консультації з  органом управління освітою  та  районною  радою профспілки з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.

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

4.5. З метою створення педагогічним працівникам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченнюпродуктивної зайнятості тазарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

* забезпечити інформування працівників щодо механізмузарахування періоду трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії;
* при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідного фаху;
* сприяти залученню до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних  працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;
* передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики лишеспеціалістам  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.

4.6. Не допускати необґрунтованого звільнення працівників..

 4.7. При зміні власника навчального закладу, зокрема при передачі навчального  закладу у власність ОТГ, дія трудових договорів працівників продовжується.

**Представники трудового колективу зобов’язується:**

4.8.   Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства при звільненні працівників з ініціативи роботодавця.

4.9. Контролювати своєчасну та в повному обсязі виплату вихідної допомоги   звільненим працівникам згідно з ст. 44 КЗпП України.

4.10 Забезпечити громадський контроль за відповідністю штатного розпису навчального закладу до Типових, затверджених Міністерством освіти і науки України.

**РОЗДІЛ V**

**Нормування і оплата працІ**

**Адміністрація навчального закладузобов'язується:**

5.1.  Заробітна плата виплачується двічі на місяць (двома частинами). Перша частина заробітної плати (за першу половину місяця) складає не менше половини тарифної ставки (посадового окладу) працівника, розрахованої відповідно до фактично відпрацьованого часу без урахування надбавок, доплат, премій та винагород. Друга частина заробітної плати (за другу половину місяця) включає в себе виплату всіх нарахованих працівнику надбавок, доплат, премій та винагород за місяць.

5.2.   Заробітна плата виплачується 15 та 30 числа кожного календарного місяця. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Заробітна плата за час щорічної відпустки виплачується працівникові не пізніше, ніж за 3 дні до початку відпустки, крім випадків, коли працівником подано заяву або іншим чином було чітко та однозначно висловлено згоду на виплату заробітної плати за час щорічної відпустки разом із виплатою чергової частини заробітної плати.

5.3.   Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку, всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці. У разі виникнення заборгованості з оплати праці працівників гімназії адміністрація складає графік повного погашення такої заборгованості та погоджує його із представниками трудового колективу. На період існування заборгованості заробітна плата керівника виплачується одночасно з виплатою заробітної плати всім іншим категоріям працівників та у розмірах, пропорційних до розміру їх виплат.

5.4.   Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

5.5. Інформувати орган управління освітою щодо педагогічних   працівників, у яких з  незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації.

5.6.   Надавати пропозиції органу управління освітою при формуванні бюджетного кошторису закладу освіти щодо видатків на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам, а також стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати.  «Положення про преміювання…» (Додаток 4, Додаток 5)

5.7. Забезпечувати оплату праці працівників, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників.5.8.  Здійснювати виплату заробітної плати через установи банків відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

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

5.10.  Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, з дотриманням положень ст. 24 Закону України “Про оплату праці”. Визначити розмір заробітної плати за першу половину місяця в розмірі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

5.11.  Повідомляти працівників про введення нових і зміну чинних умов праці не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.

5.12.  Сприяти виплаті педагогічним  працівникам (ст.57 Закону України «Про освіту») та обслуговуючому персоналу допомогу на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки.

 5.13. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки (ст.115 КЗпП), у випадку затримки виплати відпускних відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період. (ст. 80 КЗпП України).

5.14. Гарантувати оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі або надати інший день відпочинку у зручний для  працівника  час (ст.107 КЗпП).

5.15. Забезпечити контроль за здійсненням додаткової оплати працівникам на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці**.**

5.16. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від установи, здійснюється у день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного дня після пред’явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

5.17. Забезпечити дотримання законодавства про оплату праці, її розмірів, встановлених нормативно-правовими актами та термінів виплати.

5.18. Встановлювати розміри доплати за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи

5.19. Проводити додаткову оплату  працівникам, зайнятим   на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці згідно з  чинними нормативними документами з оплати праці;

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

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

5.22. 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-математичнихпредметів загальноосвітніх навчальних закладів затвердженого наказом Міністерства освіти  і науки України  від 14 грудня 2012 року № 1423, при встановленні доплат за завідування навчальними кабінетами:

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

- сприяти забезпеченню оплати за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.

5.23.  Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладу, 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.

5.24. Погодинну оплату праці педагогічних працівників здійснювати лише у випадках:

-   заміщення протягом двох місяців тимчасово відсутніх педагогів;

-   оплати праці працівників інших установ, які залучаються до педагогічної  роботи.

5.25.  Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників галузі.

5.26. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

5.27.  Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам закладу за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни визначені цим Колективним договором, з дотриманням вимог Конвенції МОП № 95 “Про охорону заробітної плати ”.

**Представники трудового колективу зобов’язується:**

5.28. Надавати працівникам необхідну консультативну допомогу з питань оплати праці.

5.29. Повідомляти про факти порушень законодавства про оплату праці галузеву  Профспілку працівників освіти і науки України, орган управління освітою та державну інспекцію праці. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці.

5.30. Проводити роз’яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати.

**РОЗДІЛ VI**

**Охорона праці і здоров'я**

**Адміністрація навчального закладузобов'язується:**

6.1.   Дотримуватися  вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України „Про охорону праці”, наказу Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08.2001 року, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров`я, пов`язаним з виконанням ним трудових обов`язків.

6.2. Дотримуватись виконання *Комплексної програми запобігання* дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру (Додаток 7).

6.3.   Проводити відповідно до Закону України „Про охорону праці” навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці,      пожежна безпека тощо) заступників директорів, відповідальних за охорону праці тощо.

6.4.   Забезпечити заклад нормативно-правовими актами з охорони праці.

6.5. Забезпечити участь у проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України відповідно до чинного законодавства.

6.6.  Встановлювати тривалість робочої зміни понад 8 годин лише в порядку, визначеному чинним законодавством України.

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

6.6. Забезпечити проведення атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України  № 442 від 01.08.92 р. та листа Кабінету Міністрів України від 16.06.2002 року № 4274/52, за результатами якої на умовах Колективного договору:

-  здійснювати доплати працівникам закладів освіти  за роботу в шкідливих і важких умовах праці;

-  надавати додаткові відпустки за особливий характер роботи  за  ненормований робочий день;

6.7. Забезпечити:

- видачу спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та  знешкоджувальних засобів;

-   здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;

-  надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці (додаток 6 ).

6.8.   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”, „Кодекс Цивільного захисту України”;

- за реалізацією заходів з охорони праці.

6.9.   Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню на цю мету коштів з бюджетів усіх рівнів не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України „Про охорону праці”.

6.10. Брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України відповідно до чинного законодавства.

**Представники трудового колективу зобов’язується:**

6.11. Забезпечити громадський контроль за додержанням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці, створенням безпечних, нешкідливих умов праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

6.12. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров`я, пов`язаним з виконанням ним трудових обов`язків, а також виплат одноразової допомоги відповідно до Закону України „Про охорону праці”.

6.13. Забезпечити участь представників  трудового колективу 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.

6.14. Забезпечити контроль за   *виконанням Комплексних заходів* поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища та профілактики виробничого травматизму, які є складовою частиною цього колективного договору.

6.15. Сприяти проведенню щорічних обов'язкових медичних оглядів працівників закладу у робочий час і за кошти роботодавця.

**РОЗДІЛ VIІ**

**СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

**Адміністрація навчального закладу зобов'язується:**

7.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам галузі гарантій, передбачених чинним законодавством.

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

7.3. Сприяти вирішенню питання щодо проведення обов’яз­кових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти,   придбання медичних книжок.

7.4.   Забезпечити виплату педагогічним працівникам в повному обсязі компенсацій при службових відрядженнях в т.ч. для підвищення кваліфікації.

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

7.5. 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.

7.6. Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності закладу  лише за згодою відповідної профспілкової організації.

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

7.8.   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 у зв`язку з направленням на роботу у порядку розподілу після закінчення навчального закладу, аспірантури.

7.9.   Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам через місцеве відділення фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

7.10. Сприяти забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

7.11. Брати участь у районній та  обласній галузевих спартакіадах  серед працівників освіти.

**Представники трудового колективу зобов’язується:**

7.12. Активізувати свою діяльність з метою забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених законодавством та цим колективним договором.

7.13. Забезпечити організацію роз’яснювальної роботи щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, сприяти наданню працівникам відповідної безкоштовної правової допомоги.

7.14. Сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення дітей працівників освіти у літній період.

**РОЗДІЛ VIІІ**

**РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**З метою подальшого розвитку соціального партнерства  сторони Колективного договору  домовились про наступне:**

8.1. При підготовці і прийнятті наказів та інструкцій, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти, які стосуються соціального захисту працівників,   враховувати позицію іншої сторони.

8.2.   Адміністрація закладу на запрошення представників трудового колективу  братиме участь в заходах, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

8.3. Адміністрація закладу:

- забезпечить відповідне погодження з представниками трудового колективу  наказів та інструкцій, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

- надаватиме  представникам трудового колективу інформацію щодо соціально-економічного розвитку освіти  району, стану фінансування закладу  освіти, результатів діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

**РОЗДІЛ ІХ**

**9.  КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ  УГОДИ**

**Сторони Колективного договору спільно домовились:**

9.1. Періодично проводити зустрічі двох сторін, на яких аналізувати хід виконання взаємних зобов`язань за Колективним договором.

9.2. Один раз на рік (січень) на зборах трудового колективу заслуховувати звіти сторін колективного договору про хід виконання зобов’язань за Колективним договором. Інформацію про хід виконання Колективного договору доводити до відома трудового колективу. У разі невиконання чи несвоєчасного їх виконання, виявляти причини та вживати термінових заходів щодо їх усунення.

9.3. Посадових та інших осіб, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення, невиконання умов даного Колективного договору, притягати до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством.

9.4. Контроль за виконанням Колективного договору здійснювати спільною комісією, визначеною сторонами (склад комісії додається,  додаток  1).

Колективний договір підписаний у двох примірниках, які зберігаються у кожної із Сторін та мають однакову юридичну силу.

Директор ліцею                              \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Віра ВІТРУК

Уповноважена трудового колективу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Олена ГРУЩИНСЬКА

**ДОДАТОК  1**

до Колективного договору

між  адміністрацією та трудовим

колективом гімназії села Ставки

**СПІЛЬНА КОМІСІЯ**

**адміністрації навчального закладу та  трудовим колективом для ведення переговорів по укладанню Колективного договору та здійсненню контролю за його виконанням**

З боку адміністрації навчального закладу:

1.  Вітрук Віра Василівна

2.  Вітрук Анастасія Олексіївна

З  боку трудового колективу:

1. Грущинська Олена Василівна

Директор                              \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Віра ВІТРУК

Уповноважена трудового колективу\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Олена ГРУЩИНСЬКА

**ДОДАТОК 2**

до Колективного договору

між  адміністрацією та трудовим

колективом Летичівського ліцею №3

**Перелік доплат і надбавок до посадових окладів**

**(тарифних ставок працівників)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Найменування | Доплати |
| 1 | За виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника | 100% посадового окладу (тарифної ставки) тимчасово відсутнього працівника |
| 2 | За роботу в нічний час | 35%-40% годинної тарифної ставки |
| 3 | За використання в роботі дезінфікуючих засобів та (або) прибирання туалетів | 10% посадового окладу (тарифної ставки) |
| 4 | За високі досягнення у праці | До 50% посадового окладу (тарифної ставки) |
| 5 | За виконання особливо важкої роботи | До 50% посадового окладу (тарифної ставки) |
| 6 | За вислугу років | Від 3 до 10 років – 10%,  від 10 до 20 років – 20%,  від 20 до 30 років – 30% |

Директор                              \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Віра ВІТРУК

Уповноважена трудового колективу\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Олена ГРУЩИНСЬКА

**ДОДАТОК 3**

до Колективного договору

між  адміністрацією та трудовим

колективом гімназії села Ставки

ПОЛОЖЕННЯ

про преміювання працівників гімназії села Ставки

І.Загальні положення

1. Положення про преміювання працівників загальноосвітніх навчальних закладів району розроблено відповідно до положень Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про освіту», «Про загальну середню освіту», 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», з метою стимулювання сумлінної праці працівників та визначає порядок і розміри виплати їм премії за підсумками роботи за навчальний рік.
2. Положення спрямоване на піднесення матеріальної зацікавленості працюючих у покращенні якості виконання посадових обов'язків, функцій та завдань.

ІІ. Порядок та умови преміювання

1. Керівник навчального закладу має право преміювати педагогічних та технічних працівників навчального закладу в межах асигнувань, передбачених кошторисом на оплату праці.
2. Підставою для виплати премії педагогічним та технічним працівникам навчального закладу є наказ керівника навчального закладу.
3. Конкретні розміри даних виплат встановлюється керівниками для педагогічних та технічних працівників навчального закладу.

**ІІІ. Виплата премій**

3.1.        При визначенні розміру премії педагогічним працівникам враховується:

* ефективне володіння формами і методами організації навчально-виховної роботи, вміле їх застосування, що забезпечує результативність роботи;
* наявність власного або творче використання перспективного педагогічного досвіду;

-    систематичне ведення дослідницько-пошукової роботи шляхом запровадження педагогічного експериментування, новаторських методик та власного досвіду (не менше 1 уроку протягом навчального року);

* активна участь у роботі методичних об'єднань;
* ініціатива та творчість у виконанні посадових обов'язків;
* активна участь в громадському житті навчального закладу;
* дотримання норм трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку навчального закладу;
* активна участь у підготовці навчального закладу до нового навчального року, проведенні позакласних та позашкільних заходів, зміцненні матеріально-технічної бази навчального закладу;
* досягнення високих результатів у навчанні та вихованні учнів.

3.2.       При визначенні розміру премії технічним працівникам враховується:

* сумлінне ставлення до виконання функціональних обов’язків;
* дотримання в роботі вимог діючого трудового законодавства України, Правил внутрішнього розпорядку ліцею, інших нормативно-правових актів, які регламентують різні сторони їх трудової діяльності;
* відсутність порушень трудової дисципліни, техніки безпеки та охорони праці;
* ініціативність у діяльності та результативність.

             Всім працівникам навчального закладу виплачується премія з нагоди ювілейних дат народження в розмірі 100% посадового окладу (тарифна ставка).

ІV. Причини повного або часткового позбавлення премії

1. Несвоєчасне або неякісне виконання завдань і своїх посадових обов'язків.
2. Порушення трудової, фінансової дисципліни, відсутність ініціативи та творчого ставлення до роботи.
3. Невиконання правомірних наказів або вказівок керівника, відсутність результативності у виконанні окреслених задач, низький рівень виконавської дисципліни.
4. Працівники, яких звільнено з ініціативи адміністрації або на яких накладено адміністративне чи дисциплінарне стягнення, позбавляються премії у повному розмірі.

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

**V. Джерела преміювання**

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

Директор                              \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Віра ВІТРУК

Уповноважена трудового колективу\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Олена ГРУЩИНСЬКА

**ДОДАТОК 4**

до Колективного договору

між  адміністрацією та трудовим

колективом гімназії села Ставки

**ПОЛОЖЕННЯ**

**Про Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю і зразкове виконання службових   обов'язків**

             1.     Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам за  
сумлінну   працю   і   зразкове   виконання   службових   обов'язків  
надається відповідно до Закону України "Про освіту",  
Порядку  надання  щорічної грошової  винагороди  педагогічним  
працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми  
власності за сумлінну працю і зразкове виконання службових  
обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України  
від  05.06.2000    №     898 та цього Положення.

2.    Винагорода надається кожного року  педагогічним працівникам закладу, за винятком:

* працівників, які працюють в даному закладі за сумісництвом;
* працівників, які мають не зняте дисциплінарне стягнення.

3.    Винагорода надається педагогічним працівникам, як правило, до  професійного свята – Дня працівника освіти а в разі звільнення педагогічного працівника серед навчального року винагорода виплачується при повному розрахунку  з працівником з врахуванням часу фактичної роботи.

4.   Розмір винагороди кожному працівнику визначається керівником закладу за погодженням уповноваженої трудового колективу.

   5.    При визначенні розміру винагороди враховується:

- сумлінна праця, зразкове виконання службових обов'язків, виконання правил внутрішнього трудового розпорядку;

- прояв творчої ініціативи, впровадження нового педагогічного досвіду;

- досягнення успіхів у навчанні та вихованні учнів, методичному забезпеченні навчального процесу, участь у районних, обласних олімпіадах,  змаганнях, конкурсах-оглядах тощо;

- збереження та використання учбово-матеріальної бази та технічних    засобів навчання, оформлення кабінетів та майстерень, виготовлення наочності;

- проведення відкритих уроків, позакласних заходів, робота з батьками;

- додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму;

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

7. Винагорода надається на підставі наказу керівника, погодженого представниками трудового колективу.

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

9.Працівники, яким у зв'язку із застосуванням до них дисциплінарних  стягнень не одержали винагороди, у разі визнання таких дисциплінарних   стягнень неправомірними винагорода виплачується у розмірі, не меншому за середній розмір винагороди по даному закладу освіти.

Директор                              \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Віра ВІТРУК

Уповноважена трудового колективу\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Олена ГРУЩИНСЬКА