

КОЛЕКТИВНА УГОДА
між відділом з питань освіти, молоді і спорту
Золочівської міської ради та об'єднаною
територіальною організацією профспілки
працівників освіти і науки України Золочівської,
Глинянської міських та Поморянської селищної
територіальних громад
на 2021 – 2025 рр.

Начальник відділу з питань освіти,
молоді і спорту Золочівської міської
ради



/Заброцький А.В.

Голова об'єднаної організації
профспілки працівників освіти і
науки України Золочівської,
Глинянської міських та
Поморянської селищної
територіальних громад



/Бохна Л.М.

Зареєстровано

Реєстраційний № _____ від
« _____ » _____ 2021 р.

Золочів – 2021

РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Визнаючи дану Угоду (надалі - Угода) нормативним актом, на підставі якого здійснюватиметься регулювання соціально-економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовились про наступне:

1.1. Ця Угода укладена на 2021-2025 рр. і набирає чинності з моменту її підписання представниками сторін та діє до укладення нової або перегляду цієї угоди.

1.2. Сторонами Угоди є:

- відділ з питань освіти, молоді і спорту Золочівської міської ради, який представляє інтереси роботодавців і має відповідні повноваження (надалі відділ з питань освіти, молоді і спорту);

- об'єднана організація профспілки працівників освіти і науки України Золочівської, Глинлянської міських та Поморянської селищної територіальних громад в особі голови організації Профспілки, яка представляє інтереси працівників закладів та установ освіти області (надалі організація Профспілки).

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

1.4. Сторони зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності, аргументованості під час проведення переговорів щодо укладення Угоди, внесення змін і доповнень до неї, вирішення соціально-економічних питань і врегулювання трудових відносин.

1.5. Угода укладена відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної та Галузевої угод, законів про освіту, інших законодавчих актів України, рішень облдержадміністрації та обласної ради і не підміняє їх.

1.6. Положення цієї Угоди є основою для укладання колективних договорів у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної освіти та установах освіти, незалежно від форм власності. Норми Угоди, як мінімальні гарантії, не можуть бути погіршені під час ведення колективних переговорів і їх укладення.

1.7. Дія Угоди поширюється на осіб, які знаходяться в трудових правовідносинах з установами і закладами освіти, працівників органів управління освітою, профспілкових органів, які працюють на виборних та штатних посадах, осіб, що навчаються і знаходяться у сфері впливу сторін.

1.8. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Генеральної і Галузевої угод, застосовуються без внесення змін до Угоди. За необхідності, зміни та доповнення або припинення дії Угоди можуть вноситися після переговорів Сторін та досягнення згоди у такому порядку:

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

- у семиденний строк Сторони розпочинають переговори;

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

1.9. Будь-яка із Сторін Угоди у п'ятиденний термін з дня підписання Угоди (змін) подає її наповідомну реєстрацію.

1.10. 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.

1.11. Жодна із сторін, що уклали цю Угоду, не може протягом усього терміну дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання Угоди.

1.12. Сторони домовилися, що при зміні власника закладу освіти чинність колективних договорів зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або

доповнення чинного колективного договору.

1.13. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників, осіб, які навчаються, щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Угоди, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на рік.

1.14. У двотижневий термін з дня реєстрації Угоди Сторони забезпечують доведення змісту Угоди до керівників закладів та установ освіти, а також до профспілкових організацій.

1.16. Додатки до Угоди є її невід'ємною частиною.

РОЗДІЛ II ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Відділ з питань освіти, молоді і спорту:

2.1. Домагатиметься фінансування закладів освіти ТГ в обсягах, передбачених чинним законодавством, з урахуванням фінансового забезпечення.

2.2. Забезпечуватиме виконання нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення закладів освіти не нижче від розмірів, визначених Міністерством освіти і науки України та у межах відповідних бюджетних призначень.

2.3. Контролюватиме в межах повноважень діяльність закладів освіти, що належать до сфери відділу з питань освіти, молоді і спорту.

2.4. Сприятиме збереженню ефективної мережі закладів освіти, особливо у сільській місцевості та забезпеченню обсягів їх фінансування.

2.5. У межах наявних коштів створюватиме необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти області.

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

2.7. Вживатиме заходів для передбачення видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

2.8. Забезпечить стабільне функціонування закладів освіти та раціональне використання коштів їх загального і спеціального фондів.

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

2.10. Сприятиме створенню та функціонуванню центрів професійного розвитку педагогічних працівників, а також методичних установ, які здійснюють методичне забезпечення освіти відповідно до законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про дошкільну освіту» «Про позашкільну освіту».

2.11. Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених ст.ст. 54, 57, 59, 61, 66 Закону України „Про освіту”, в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

2.12. Сприятиме реалізації положень Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державної підтримки учасників бойових дій та їхніх дітей; дітей, один із батьків яких загинув у районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій чи збройних конфліктів або під час масових акцій громадянського протесту; дітей, зареєстрованих як внутрішньо переміщені особи, для здобуття професійно-технічної та вищої освіти».

2.13. Застосовуватиме заходи впливу для удосконалення норм законодавства про неприпустимість закриття закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також їх структурних підрозділів посеред навчального року, здійснення реорганізації і ліквідації закладів загальної середньої освіти лише після громадських обговорень.

2.14. Вживатиме заходів для фінансування закладів загальної середньої освіти, класи в яких сформовано з дотриманням норм статті 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту», зокрема з наповнюваністю не менше 5 учнів, за рахунок освітньої субвенції.

2.15. Вживатиме заходів для забезпечення додатковою підтримкою в освітньому процесі осіб з особливими освітніми потребами інформування про доступ до інфраструктури закладів вищої, фахової передвищої, професійно-технічної освіти,

зокрема щодо розширення Переліку соціальних послуг, що надаються особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати.

Сторони Угоди у межах компетенції домовились:

2.16. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи закладів освіти і науки.

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

2.18. Сприяти належному фінансовому забезпеченню закладів освіти.

2.19. Не рідше одного разу на рік, заслуховувати на спільних засіданнях колегії відділу з питань освіти, молоді і спорту та Ради організації Профспілки питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах освіти.

2.20. Вживати заходів щодо передбачення видатків 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.

2.21. Вживати заходів щодо удосконалення формули розподілу освітньої субвенції, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2017р. № 1088 «Про затвердження формули розподілу освітньої субвенції між місцевими бюджетами», з тим, щоб обрахунки за її складовими були максимально наближені до потреб закладів загальної середньої освіти на оплату праці педагогічних працівників.

2.22. 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 спрямування освітньої субвенції виключно на оплату праці педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та інших, оплата праці яких здійснюється за рахунок субвенції.

2.23. Забезпечити використання освітньої субвенції за цільовим призначенням, в тому числі 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, але в межах фонду заробітної плати.

2.24. Сприяти забезпеченню 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.

2.25. Сприяти забезпеченню, при прийнятті місцевих бюджетів, обсягів видатків на фінансування закладів, повної загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, а також установ освіти у повному обсязі, зокрема, необхідних для першочергової виплати заробітної плати працівникам цих закладів та установ освіти.

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

Сторони Угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти, відповідним профспілковим органам вживати заходів для:

2.27. Недопущення закриття посеред навчального року закладів загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти, особливо у сільській місцевості у новостворених територіальних громадах, пов'язаних із децентралізацією органів влади.

2.28. Формування якісного кадрового складу закладів освіти.

2.29. Під час затвердження місцевих бюджетів, відповідно до статті 77 Бюджетного кодексу України, забезпечувати у повному обсязі видатки на оплату праці працівників закладів освіти для її першочергової виплати.

2.30. Передбачення видатків освітньої субвенції в обсягах, необхідних для своєчасної і в повному розмірі оплати праці педагогічних працівників закладів загальної

середньої освіти, а у разі їх недостатності – спрямовувати кошти місцевого бюджету.

2.31. Вважати обов'язковими для виконання рішення Атестаційної комісії другого рівня при відділі з питань освіти, молоді і спорту.

Організація Профспілки зобов'язується:

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

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

2.35. 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, дошкільної, позашкільної та інших закладів освіти;
- зміни нормативів щодо наповнюваності класів закладів загальної середньої освіти, груп дошкільних і позашкільних закладів 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 і 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.

2.36. Здійснювати захист інтересів працівників освіти, використовуючи співпрацю з профспілковими організаціями різного рівня.

2.37. Забезпечувати обмін та залучати досвід ЄС в галузі освіти, навчання та молодіжної політики з метою покращення взаєморозуміння, активізації міжкультурного діалогу та посилення знань щодо відповідних культур відповідно до Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, з іншої сторони.

РОЗДІЛ III

ВИРОБНИЧІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

Відділ з питань освіти, молоді і спорту зобов'язується:

3.1. Спрямовувати діяльність органу управління освітою, керівників закладів освіти на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

3.2. Сприятиме:

3.2.1. Дотриманню встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників закладів освіти.

3.2.2. Наявності в кожному закладі освіти правил внутрішнього розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

Сторони Угоди рекомендують керівникам, установ та закладів освіти:

3.3. Приймати на роботу нових працівників у разі забезпечення повної зайнятості

працівників за фактом і відсутності прогнозу щодо їхнього звільнення за п.1. ст. 40 Кодексу України.

3.4. Спрямувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Сфера застосування контракту визначається законами України. Забезпечувати додаткові, порівняно з чинним законодавством, пільги, гарантії та компенсації для працівників, з якими укладено контракт.

3.5. Звільнення педагогічних працівників закладів освіти у зв'язку із скороченням обсягу роботи, здійснювати лише після закінчення навчального року.

3.6. Забезпечити призначення керівників державних, комунальних закладів загальної середньої освіти за результатами конкурсу, що проводиться відповідно до вимог ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту» та положення про конкурс, затвердженого засновником або уповноваженим ним органом (посадовою особою), з обов'язковим включенням до складу конкурсних комісій представників територіальних організацій Профспілки.

3.7. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника (крім педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти які досягли пенсійного віку

та яким виплачується пенсія за віком).

3.8. Продовжувати до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі Прикінцевих положень та статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на новий термін, від одного до трьох років.

3.9. Продовжувати в обов'язковому порядку 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 ст. 57 Закону України «Про освіту».

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

3.11. Надавати щорічні відпустки керівним, педагогічним, працівникам, згідно затверджених і погоджених графіків відпустки, як правило, в канікулярний період і, як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення працівників, у тому числі на базі пансіонату «Пролісок» у м. Трускавці, протягом навчального року. У зв'язку із поважними причинами надавати, як виняток, на підставі особистих заяв педагогічних працівників, частину щорічної основної відпустки протягом навчального року (сумарно не більше 10 календарних днів).

3.12. Надавати працівникам закладів та відділу освіти за ненормований робочий день додаткові відпустки, визначені колективними договорами (Додаток 4).

3.13. Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України) (за наявності декількох підстав 17 календарних днів).

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

3.15. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ освіти, які скеровуються

для підвищення кваліфікації (з одного чи декількох предметів), підготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва, у тому числі з використанням дистанційних технологій.

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

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

3.18. При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу.

3.19. Погоджувати з профспілковими комітетами:

- 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 №5)

- положення про виплату премій; (Додаток №6)
- внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці і соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти.

-- накладання дисциплінарних стягнень на членів профкому (ст. 252 КЗПП України)

3.20. Отримувати згоду профспілкового комітету при звільненні працівників (членів профспілки) з ініціативи роботодавця згідно ст. 43 КЗпП України, ст. 39 Закону України

«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Сторони Угоди спільно домовились:

3.21. Періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної, наукової та інших видів робіт у відповідності до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому Колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу з використанням дистанційних технологій.

3.22. 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.

3.23. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця, до роботи у закладі 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.

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

3.25. Проводити спільні навчання керівників та голів профспілкових комітетів закладів освіти у містах, районах та ТГ області з питань укладання колективних договорів, трудового законодавства, законодавства про оплату праці, про охорону праці, про освіту

та соціальне страхування.

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

3.27. Сприяти оздоровленню педагогічних працівників протягом року на базі пансіонату „Пролісок” у м. Трускавці при проходженні ними курсів підвищення кваліфікації.

3.28. Підтримувати внесення змін до законодавства щодо:

- 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 окремим категоріям педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

- 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 Уряду № 346 Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р..

Організація Профспілки зобов'язується:

3.29. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси працівників освіти – членів профспілки у відносинах з роботодавцями, в органах державної влади, органах місцевого самоврядування.

3.30. З метою захисту прав освітян здійснювати силами обласної організації Профспілки, територіальних організацій Профспілки, профспілкових комітетів, здійснюючи громадський контроль за додержанням законодавства про працю, про освіту, про охорону праці.

РОЗДІЛ IV ЗАЙНЯТІСТЬ

Відділ з питань освіти, молоді і спорту зобов'язується:

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

4.2. Забезпечити аналіз зайнятості освітян на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з організацією профспілки одночасно з підсумками виконання Угоди.

4.3. Вживати заходів для недопущення в закладах освіти масового вивільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків ліквідації чи реорганізації (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

4.4. Забезпечити контроль за відповідністю штатних розписів закладів освіти Типовим, затвердженим Міністерством освіти і науки України.

4.5. Самостійно або спільно з органами управління освітою порушувати питання перед місцевими органами виконавчої влади про поетапне звільнення працівників за умови неможливості їхнього подальшого працевлаштування.

4.6. Повідомляти організацію Профспілки про рішення відділу з питань освіти, молоді і спорту про зміни в організації виробництва і праці, у тому числі реорганізацію і перепрофілювання підпорядкованих установ і закладів освіти, масове скорочення чисельності або штату працівників не пізніше ніж за 3 місяці до запланованих дій з обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

4.7. Проводити консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників.

4.8. Рішення про зміни в організації 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, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

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

4.10. Вжити заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників закладів освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше мінімальної заробітної плати.

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

- при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідного фаху;
- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку;
- передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише спеціалістам, за наявності об'єктивних причин та при умові забезпечення повного навантаження учителів початкових класів, відповідно до чинного законодавства, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.11. 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.

Сторони угоди спільно домовились:

4.12. Вживати заходів для відновлення трудових прав педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, зокрема й керівників, які набувають право на пенсію за віком та з якими на цій підставі припинятимуться безстрокові трудові договори.

4.13. Не допускати необґрунтованого звільнення працівників закладів та установ освіти.

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

4.15. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

Організація Профспілки зобов'язується:

4.16. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства при звільненні працівників.

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

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

РОЗДІЛ V ОПЛАТА ПРАЦІ

Відділ з питань освіти, молоді і спорту зобов'язується:

5.1. Вживати заходів для дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці.

5.2. Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної плати.

5.3. 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 у межах кошторисних призначень.

5.4. 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%;
- 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».

5.5. Підтримувати ініціативу:

- 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, доплат за роботу у гірській місцевості та інших виплат тим працівникам, заробітна плата яких менша від розміру мінімальної заробітної плати;
- 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 на вихователів груп продовженого дня, вчителів-предметників на відповідні години навчального навантаження в початкових класах, присвоєних за наслідками атестації педагогічних звань на всі години педагогічного навантаження та інші педагогічні посади при переході педагогічних працівників з однієї посади на іншу; можливості присвоювати кваліфікаційні категорії педагогічним працівникам, які здобули ступінь бакалавра;
- узгодження норм Типового положення про атестацію педагогічних працівників № 930 від 06.10.2010 з вимогами постанови Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800

«Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників».

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

5.6. Забезпечити дотримання в закладах освіти законодавства про оплату праці, її розмірів, встановлених нормативно-правовими актами, та термінів виплати, зазначених у колективних договорах.

5.7. Припиняти трудові договори, контракти, з керівниками закладів освіти у разі порушення ними законодавства щодо виплати заробітної плати, крім випадків невиконання заробітної плати з поважних причин, у тому числі відсутності фінансування та кошторисних призначень.

5.8. Щорічно передбачати видатки на виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у відповідності до ст. 57 Закону України «Про освіту» у максимальних відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про оплату праці (без врахування педагогічного навантаження).

Забезпечувати виплату винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у разі звільнення педагогічних працівників з роботи серед або після закінчення навчального року з урахуванням фактичного часу роботи.

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

5.10. 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.

5.11. Вживати заходів для забезпечення учителів викладацькою роботою в обсязі не менше ставки заробітної плати. За відсутності такої можливості довантажувати їх до встановленої норми годин іншими видами роботи з урахуванням наявної фахової освіти.

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

- не обмежувати 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.

5.13. 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 із завідування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

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

- заміщення не більше двох місяців тимчасово відсутніх педагогів;
 - оплати праці працівників інших установ, які залучаються до педагогічної роботи.
- Не допускати погодинної оплати праці педагогічним працівникам, які працюють за сумісництвом, основним місцем праці яких є також педагогічна посада.

5.15. 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, у тому числі груп продовженого дня, вихователів закладів дошкільної освіти, музичних керівників, викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів та інших педагогічних працівників, зокрема, з відривом від освітнього процесу та оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження, у тому числі із застосуванням дистанційних технологій, в умовах оголошеного карантину.

5.16. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації, виплачувати заробітну плату відповідно до п. 76 Інструкції «Про порядок обчислення

заробітної плати працівникам освіти”.

5.17. 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 не менше 35 % посадового окладу (тарифної ставки).

5.18. Передбачати в кошторисах установ та закладів освіти видатки на преміювання, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірах не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати та надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти в розмірі до одного посадового окладу.

5.19. Забезпечувати оплату праці працівників закладів освіти, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.

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

5.21. Компенсувати роботу у святкові, неробочі та вихідні дні шляхом надання іншого вільного дня .

5.22. 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.

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

5.24. Забезпечити своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників та здобувачів освіти у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

5.25. Сприяти встановленню надбавок педагогічним працівникам та працівникам відділу освіти відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» в максимальному розмірі, з оплатою за тарифікацією. (Додаток №7)

5.26. Здійснювати оплату праці вчителів, які викладають декілька предметів інваріантної складової навчального плану, зокрема й у іншому закладі загальної середньої освіти, та пройшли курси підвищення кваліфікації з цих предметів, та які мають години навантаження на посаді вихователя групи продовженого дня, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).

5.27. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах (групах) та з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993р. № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50 відсотків посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

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 зміну додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

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

5.29. 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.

5.30. Забезпечити встановлення надбавок працівникам бібліотек відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2009 р. № 1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» в максимальному розмірі в межах кошторисних призначень.

5.31. Забезпечити встановлення доплати працівникам, які мають наукові ступені та інші звання, в максимальному розмірі.

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

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

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

Сторони угоди спільно домовились:

5.35. Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників освіти.

5.36. Здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в закладах освіти, аналізувати причини порушень і вживати заходи щодо їх усунення.

5.37. Сприяти забезпеченню своєчасної виплати заробітної плати працівникам закладів освіти за період відпусток, поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни визначені колективними договорами, з дотриманням вимог Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати».

5.38. 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 із використанням з цієї метою усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

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

5.40. Вживати заходів для недопущення дискримінації в оплаті праці працівників бюджетної сфери, зокрема, галузі освіти.

5.41. Вживати заходів для відновлення та збереження співвідношень в оплаті праці педагогічних та інших категорій працівників, досягнення її розміру до законодавчого встановленого рівня.

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

5.43. 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 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування».

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

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

5.46. Розглядати пропозиції виборних органів організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України щодо застосування заходів матеріального та дисциплінарного впливу до керівників установ та закладів освіти, з вини яких допущена

заборгованість із заробітної плати, інформувати їх щодо результатів розгляду.

Організація Профспілки зобов'язується:

- 5.47. Надавати працівникам закладів освіти необхідну правову та консультативну допомогу з питань оплати праці.
- 5.48. Порушувати питання про притягнення до відповідальності осіб винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даної угоди, що стосуються оплати праці згідно ст. 147, п. 1 ст. 41 КЗпП України, ст. 36 Закону України "Про оплату праці", ст. 18 Закону України "Про колективні договори і угоди".
- 5.49. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в комісіях із розгляду індивідуальних трудових спорів, у судах.
- 5.50. Повідомляти про факти порушень законодавства про оплату праці галузеву Профспілку працівників освіти і науки України, Департамент освіти та Державну інспекцію праці. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці.
- 5.51. Проводити роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати.

РОЗДІЛ VI ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

Відділ з питань освіти, молоді і спорту зобов'язується:

- 6.1. Сприяти виконанню керівниками закладів освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до 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 № 1669 і виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці», 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.
- 6.3. Щорічно вносити на обговорення розширеного засідання колегії, нарад керівників закладів освіти за участю представників Профспілки питання створення належних умов і безпеки праці, вжиття заходів для зменшення виробничого травматизму і професійної захворюваності.
- 6.4. Проводити відповідно до Закону України „Про охорону праці” навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна безпека тощо) керівників, спеціалістів територіальної громади, підпорядкованих відділу з питань освіти, молоді і спорту.

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

- 6.5. Забезпечити визначення відповідальних осіб з охорони праці в органах управління освітою (безпеки життєдіяльності) відповідно до вимог ст. 15 Закону України „Про охорону праці” та Типового положення про службу охорони праці.
- 6.6. Забезпечити заклади освіти нормативно-правовими актами з охорони праці.
- 6.7. 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 колективних договорів:
- здійснювати доплати працівникам закладів освіти за роботу в шкідливих і важких умовах праці згідно з додатком № 2;
 - надавати додаткові відпустки за роботу з шкідливими і важкими умовами праці згідно з додатком № 3;
 - надавати додаткові відпустки за особливий характер роботи згідно з додатком № 4.
- 6.8. Забезпечити фінансування заходів для створення безпечних та нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативних документів з охорони праці.
- 6.9. Включати в колективні договори закладів освіти і науки зобов'язання щодо:
- забезпечення працівників, що зайняті у шкідливих умовах праці відповідними

льгами компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування, молоко тощо);
- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту з дотриманням Норм безоплатної 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, а також мийних та дезінфікуючих засобів, зокрема, відповідно до постанови Головного державного санітарного лікаря України «Про затвердження протиепідемічних заходів у закладах освіти на період карантину у зв'язку поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 22 серпня 2020 року №50 та інших постанов;

- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці.

6.10. Передбачати в кошторисах закладів освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст.19 Закону України «Про охорону праці», у тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

6.11. Передбачати в штатних розписах закладів та установ освіти з кількістю працівників 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.

6.12. Забезпечити проведення Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді і 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.

6.13. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до навчальних закладів, установ освіти, 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».

6.14. Організувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

Сторони угоди спільно домовились:

6.15. Забезпечити контроль:

- за виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних і нешкідливих умов праці та навчання для учасників освітнього процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України „Про охорону праці”, „Про дорожній рух”;
- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, угодою в закладах і установах освіти.

6.16. Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню для цієї мети коштів з бюджетів усіх рівнів не менше як 0,5 відсотка від фонду оплати праці, відповідно до ст. 19 Закону України „Про охорону праці”, в межах бюджетних призначень.

6.17. Брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України відповідно до Положення, затвердженого постановою колегії Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України і президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України, Протокол №1/6-22 від 23.01.2013, Протокол № П-18-3 від 10.12.2012.

6.18. Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників освіти.

6.19. Забезпечити приведення штатних розписів закладів та установ освіти у відповідність до вимог нормативів Міністерства освіти і науки України, зокрема, введення посад електротехнічних працівників, сторожів (не менше трьох ставок на заклад чи установу).

Організація Профспілки зобов'язується:

6.20. Спільно з членськими організаціями Профспілки 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.

6.21. Організувати навчання профспілкового активу, представників Профспілки з питань охорони праці, громадського контролю за виконанням керівниками закладів і установ галузі вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці.

6.22. 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”.

6.23. Забезпечити участь представників організації Профспілки у роботі комісії із розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

6.24. Сприяти здійсненню відповідних заходів у ході щорічного проведення Всесвітнього дня охорони праці.

6.25. Забезпечувати територіальні організації Профспілки нормативно-правовими документами з питань охорони праці.

РОЗДІЛ VII СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ

Відділ з питань освіти, молоді і спорту зобов'язується:

7.1. Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам галузі, а також здобувачам освіти гарантій, передбачених чинним законодавством.

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

7.3. Сприяти вирішенню питань щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти.

7.4. Сприяти формуванню ефективної мережі, збереженню, функціонуванню та розвитку об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів.

7.5. 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 р. № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» та наказу «Про затвердження Порядку надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» № 1588 від 19.12.2019 на випускників педагогічних вищих закладів освіти, які уклали договір про роботу вдошкільних, позашкільних та інших типах закладів освіти.

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

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

7.7. Забезпечити виплату педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу, а педагогічним працівникам також і щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі до одного посадового окладу до професійного свята – Дня працівника освіти, відповідно до ст. 57 Закону України „Про освіту”.

7.8. Забезпечити надання працівникам закладів освіти матеріальної допомоги, у тому числі на оздоровлення, в розмірі до одного посадового окладу на рік, виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах відповідно до нормативно-правових актів.

7.9. Надавати працівникам установ і закладів освіти матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань відповідно до ст.61 Закону України „Про освіту”.

7.10. Надавати при виході на пенсію допомогу:

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

7.11. Вживати заходів, спрямованих на:

- виділення земельних ділянок територіальними громадами під будівництво житла для педагогічних працівників;
- виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;
- безумовне 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.

7.12. Відраховувати профспілковим комітетам не менше як 0,3 % фонду оплати праці на культурно-просвітницьку, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми відповідно до чинного законодавства.

Сторони угоди домовились:

7.13. Вживати заходів для реалізації передбачених статтями 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 звуження їх прав та гарантій.

7.14. Визначити можливі джерела фінансування та шляхи забезпечення житлом педагогічних працівників. Ініціювати розробку державної програми, спрямованої на забезпечення житлом працівників освіти.

7.15. 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.

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

7.17. 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 в іншу місцевість у зв'язку із скеруванням на роботу у порядку розподілу після закінчення закладу освіти, аспірантури.

7.18. Сприяти збереженню і функціонуванню об'єктів соціальної сфери, мережі культурно-освітніх, оздоровчих закладів галузі освіти.

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

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

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

7.22. Організовувати щорічне проведення обласних галузевих спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-просвітницьких і спортивних

заводів серед працівників освіти.

7.23. Рекомендувати керівникам за рахунок власних коштів установ і закладів освіти активувати додаткові, порівняно із чинним законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

7.24. Вживати заходів для забезпечення діяльності дитячих закладів оздоровлення і відпочинку всіх форм власності.

Організація профспілки зобов'язується:

7.25. Вжити заходів для активізації діяльності територіальних організацій профспілки та профспілкових комітетів з метою забезпечення соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Угодою.

7.26. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі, соціального страхування, надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

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

РОЗДІЛ VIII РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

З метою подальшого розвитку соціального партнерства галузі сторони Угоди домовились про наступне:

8.1. При підготовці і прийнятті нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини в галузі освіти, стосуються соціального захисту працівників, здобувачів освіти, враховувати позицію іншої сторони.

8.2. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади і місцевого самоврядування Центральному Комітету Профспілки працівників освіти і науки України до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

8.3. Сприяти:

- укладенню Колективних договорів в усіх установах та закладах освіти на які поширюється дія Угоди;

- впровадженню та поширенню практики проведення попередньої експертизи проектів Колективних договорів щодо їх відповідності нормам законодавства, Генеральної, Галузевої та цієї Угод;

- укладенню колективних (територіальних) Угод між органами управління освітою і відповідними територіальними організаціями профспілки.

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

8.5. Створити зі складу сторін постійно діючу робочу комісію для об'єктивного вивчення, аналізу, розгляду спірних питань, трудових спорів, скарг та надання рекомендацій заявникам і керівникам органів управління освітою, закладам освіти щодо вжиття ними заходів реагування.

Відділ з питань освіти, молоді і спорту, керівники закладів освіти:

- забезпечить виконання Розпорядження голови Львівської облдержадміністрації від 03 липня 2018 року № 655/0/5-18 „Про посилення взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з профспілками і організаціями роботодавців”;

- забезпечить відповідне погодження з територіальною організацією Профспілки, профспілковими комітетами на місцях нормативних актів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

- надаватиме територіальній організації Профспілки та профспілковим комітетам інформацію щодо соціально-економічного розвитку освіти області, стану фінансування закладів результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати і стипендії, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, здобувачів

освіти;

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

8.6. Відділ з питань освіти, молоді і спорту та організація Профспілки координуватимуть діяльність керівників закладів освіти, профспілкових комітетів Профспілки на виконання зобов'язань за даною угодою.

8.7. Забезпечити безперешкодний доступ уповноважених профспілкових представників до закладів освіти, надавати їм відповідні документи, відомості та пояснення від роботодавця щодо фактів порушень трудового законодавства та норм колективних договорів.

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

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

8.10. Спрямувати орган управління освітою, керівників установ і закладів освіти на безумовне забезпечення законодавчо закріплених положень щодо прав працівників на об'єднання в Профспілку, повноважень виборних профспілкових органів та гарантій їхньої діяльності.

8.11. Запропонувати виборним профспілковим органам обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладання угод, колективних договорів.

8.12. Забезпечити реалізацію органами управління освітою територіальних громад і територіальними організаціями Профспілки належний соціальний діалог та партнерські відносини, виходячи із норм чинного законодавства (Додаток №7)

РОЗДІЛ ІХ

ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІВ

Відділ з питань освіти, молоді і спорту зобов'язується:

9.1. Забезпечити в закладах освіти права та гарантії діяльності Профспілки працівників освіти і науки України, її організаційних ланок, передбачені Конституцією України, Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованими Україною конвенціями Міжнародної Організації Праці.

9.2. Не допускати втручання керівника органу управління освітою та керівників закладів освіти у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки працівників освіти і науки України, передбачену чинним законодавством.

9.3. Вводити до складу колегії органу управління освітою представників Профспілки відповідного рівня.

9.4. Активізувати співпрацю з профспілковими організаціями з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та осіб, які навчаються;

- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів, конкурсних комісій із заміщення вакантних посад в органах управління освітою та керівників навчальних закладів представників Профспілки, які підтвердили статус репрезентативності;

- 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, органів виконавчої влади, до компетенції яких входять функції прийняття рішень з порушених питань у сфері соціально-трудова відносин.

- не допускати звільнення з ініціативи роботодавця виборних представників профспілкових органів без згоди Сторін.

9.5. Підтримувати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки з подальшим їх перерахуванням на

рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам та стипендії здобувачам освіти.

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

9.7. Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковим комітетам закладів освіти, територіальним організаціям Профспілки приміщень для роботи (окремого кабінету), наявних електронних засобів зв'язку (електронна пошта, Internet) для обміну інформацією з членами профспілки, керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України та органами законодавчої і виконавчої влади.

9.8. Сприяти виконанню представниками профспілкової сторони повноважень, визначених законодавством, щодо захисту трудових прав працівників та здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю.

Сторони Угоди рекомендують керівникам установ та закладів освіти:

9.9. Забезпечувати вільний вхід до закладів та установ освіти представників Профспілки працівників освіти і науки України їх доступ до робочих місць, місць зібрання членів Профспілки, можливість зустрічі та спілкування з працівниками і студентами, іншими здобувачами освіти. Інформувати працівника в день прийому на роботу про наявність первинної профспілкової організації та її роботу.

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

9.11. 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.

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

9.13. 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.

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

9.15. Сторони Угоди не рідше двох разів на рік проводять консультативні зустрічі щодо питань реформування освітньої 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 тощо.

9.16. Сприяти наданню у безоплатне користування профспілковим комітетам, територіальній та іншим організаціям Профспілки приміщень з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, зв'язком (в т. ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

Організація профспілки зобов'язується:

9.17. Своєчасно доводити до відома виборних органів Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та здобувачів освіти.

9.18. Спрямувати роботу виборних органів Профспілки на організацію контролю за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, оплати праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в закладах освіти і науки трудового законодавства.

9.19. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників,

студентів, інших здобувачів освіти, а також методів і форм їх захисту через власні видання та засоби масової інформації, безпосередньо в трудових та студентських колективах.

9.20. Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів Профспілки.

9.21. 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.

9.22. Запропонувати виборним профспілковим органам обов'язкове ініціювання переговорів щодо укладення угод, колективних договорів.

9.23. Організувати надання допомоги виборним органам Профспілки у проведенні наддоговірної кампанії з метою забезпечення:

- відповідності законодавству норм колективних договорів, зокрема з питань оплати праці, режиму роботи, охорони праці, надання відпусток;
- відповідальності сторін за невиконання умов колективних договорів;
- вирішення через колективні договори питань, не врегульованих чинним законодавством.

9.24. Узагальнити та поширити практику роботи виборних органів Профспілки щодо притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

9.25. Налагодити співпрацю виборних органів Профспілки з органами Держпраці та Управлінням Державної служби якості освіти у Львівській області за додержанням законодавства про працю з метою забезпечення контролю за дотриманням чинного трудового законодавства.

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

9.27. Інформувати Департамент освіти і науки про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладах освіти і науки з метою вжиття відповідних заходів.

9.28. Забезпечити попереднє інформування Департаменту освіти і науки перед скеруванням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності профспілки.

РОЗДІЛ X

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ

Сторони угоди спільно домовились:

10.1. Періодично проводити зустрічі двох сторін, на яких аналізувати хід виконання важливих зобов'язань за Угодою.

10.2. Один раз на рік (грудень) на спільному засіданні колегії Департаменту освіти і науки та Ради обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України заслуховувати керівників цих органів про хід виконання Угоди. Інформацію про хід виконання Угоди доводити до відома установ і закладів освіти. За умови невиконання чи несвочасного її виконання, виявляти причини та вживати термінових заходів щодо їх усунення.


10.3. Посадових та інших осіб, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушення, невиконання умов даної Угоди, притягати до дисциплінарної відповідальності згідно із чинним законодавством.

10.4. Контроль за виконанням Угоди здійснювати спільною комісією, визначеною сторонами (Додаток №1).

Начальник відділу з питань освіти,
молоді і спорту Золочівської міської
ради

Голова об'єднаної територіальної
організації профспілки Золочівської,
Глинянської міських, Поморянської
селищної територіальних громад


_____ Андрій ЗАБРОЦЬКИЙ


_____ Людмила БОХНА

Спільна комісія
відділу з питань освіти, молоді і спорту Золочівської міської ради та об'єднаної територіальної організації профспілки працівників освіти і науки України Золочівської, Глинянської міських, Поморянської селищної територіальних громад.

З боку відділу освіти:

1. Заброцький А.В. - начальник відділу з питань освіти, молоді і спорту;
2. Наводич М.Й. - економіст відділу з питань освіти, молоді і спорту;
3. Шаваровський Т.В. – головний спеціаліст відділу з питань освіти, молоді і спорту;
4. Калушка А.Б.. - інженер з охорони праці відділу з питань освіти, молоді і спорту;
5. Бурик В.М.. – юрист відділу з питань освіти, молоді і спорту;

З боку ради Профспілки:

1. Бохна Л.М. - голова організації профспілки;
2. Гавришко О.А. - голова профкому працівників відділу освіти;
3. Тислюк Л.Б. - заступник голови організації профспілки;
4. Кімакович О.Б. - член Ради
5. Твердохліб Н.А. - член Ради

ПЕРЕЛІК

робіт, професій і посад з важкими і шкідливими умовами праці, на яких встановлюються доплати працівникам

№ п/п	Вид роботи	Доплата за роботу у важких умовах
	Робота біля гарячих плит, котлів, електрожарових шаф, кондитерського та іншого технологічного обладнання для приготування їжі, смаження і випікання (Шеф- кухар, кухар)	12%
	За використання в роботі дезінфікувальних засобі, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів (помічникам вихователя, медична сестра, прибиральник службових приміщень).	10%

ПЕРЕЛІК

**виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці,
зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку**

№ п/п	ПОСАДА	Кількість днів
1.	Кухар, який працює біля плити	4 дні

ПЕРЕЛІК

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

№ п/п	ПОСАДА	Кількість днів
1.	Тренер – викладач дитячо-юнацької спортивної (спортивно – технічної) школи.	18 днів
2.	Сестра медична з дієтичного харчування та працівник молочної кухні, які працюють біля печі та автоклавів	7 днів
3.	Кастелянка	7 днів
4.	Обслуговуючий персонал (мийник посуду, помічник вихователя, прибиральник виробничих приміщень)	7 днів

ПЕРЕЛІК

Посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватись додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7 календарних днів

№ п/п	ПОСАДА	Кількість днів
1.	Керівники закладів освіти основна відпустка -56 дн./	3 дні
2.	Керівники структурних підрозділів установ освіти	7 днів
3.	Головні спеціалісти	7 днів
4.	Провідні спеціалісти	7 днів
5.	Спеціалісти	7 днів
6.	Секретар	7 днів
7.	Помічники вихователів	7 днів
8.	Лікарі, середній та молодший медичний персонал	7 днів
9.	Завідувач господарства	7 днів
10.	Заступник директора з АГЧ	7 днів
11.	Завідувач бібліотекою	7 днів
12.	Бібліотекар	7 днів
13.	Технолог	7 днів
14.	Директор та заступник позашкільних навчальних закладів	7 днів
15.	Директор (завідувачі) дошкільних навчальних закладів	7 днів
16.	Шеф- кухар	7 днів
17.	Техніки	7 днів

ПОЛОЖЕННЯ

про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам закладів освіти та методичних установ, підпорядкованих відділу з питань освіти, молоді і спорту Золочівської міської ради.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення розроблено відповідно до положень Закону України «Про освіту» (із її подальшими змінами і доповненнями), Закону України «Про оплату праці» (із подальшими змінами і доповненнями), Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України №898 від 05.06.2000 р., з метою стимулювання добросовісної праці педагогічних працівників закладів освіти територіальної громади та методичних установ, які підпорядковані відділу з питань освіти, молоді і спорту Золочівської міської ради, та визначає порядок і розміри виплати грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

1.2. Це Положення поширюється на всіх педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, позашкільних, дошкільних та інших закладів освіти, методичних установ, які підпорядковані відділу з питань освіти, молоді і спорту, крім тих, які працюють в закладі освіти чи методичній установі за сумісництвом.

2. ПОРЯДОК І УМОВИ НАДАННЯ ВИНАГОРОДИ. ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ

2.1. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам може надаватися за підсумками роботи в попередньому навчальному році і виплачується в новому навчальному році до професійного свята - Дня працівника освіти або в інший період протягом навчального року у випадках передбачених п. 2.7 даного Положення.

2.2. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, і зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у вихованні дітей, навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської молоді, методичному забезпеченні, відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни.

2.3. Щорічна грошова винагорода виплачується педагогічним працівникам за умови, якщо вони пропрацювали в попередньому навчальному році не менше як шість місяців.

2.4. Як виняток, щорічна грошова винагорода може надаватися педагогічним працівникам за умови, якщо вони пропрацювали в попередньому навчальному році менше шести місяців, але не менше трьох, за особливі заслуги та досягнення в роботі.

2.5. До стажу роботи, що дає право на щорічну грошову винагороду, зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу, а також простою);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплаченої відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 цього Закону, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;

5) час визначений без відриву від виробництва, згідно з термінами передбаченими Законом України «Про відпустки».

До стажу роботи, що дає право на щорічну грошову винагороду, зараховуються час

визначений підпунктами 2-5, але не більше п'яти місяців загалом протягом навчального року, за всіма підставами переліченими цими пунктами.

2.6. Попереднім навчальним роком, стаж роботи під час якого дає право на щорічну грошову винагороду, вважається період з 1 вересня по 1 липня попереднього календарного року.

2.7. Педагогічні працівники, які пропрацювали в попередньому навчальному році на займаній посаді не менше як шість місяців, у зв'язку із вступом до навчального закладу на денну форму навчання; переведенням на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на іншу посаду; виходом на пенсію; звільненням за власним бажанням чи за згодою сторін, або у зв'язку із скороченням чисельності чи штатів працівників; а також у разі припинення трудових відносин з інших поважних причин, мають право на отримання щорічної грошової винагороди в порядку визначеному даним Положенням, одночасно з виплатою розрахункових.

2.8. Педагогічні працівники, які пропрацювали в попередньому навчальному році на займаній посаді не менше як шість місяців, і їм було надано відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дитиною до досягнення нею 3 річного віку чи відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, мають право на отримання щорічної грошової винагороди в новому навчальному році до професійного свята - Дня працівника освіти, в порядку визначеному даним Положенням.

2.9. Педагогічні працівники, які до Дня працівника освіти були переведені, якщо переведення відбулося у внутрішній мережі закладів і установ, що належать до підпорядкування відділу освіти, мають право на одержання грошової винагороди за новим місцем роботи в порядку визначеному даним Положенням.

2.10. Підставою для виплати щорічної грошової винагороди є:

- для педагогічних працівників - наказ керівника закладу освіти чи методичної установи за погодженням профспілкового комітету;
- для керівників закладів освіти наказ керівника відділу освіти.

Щорічна грошова винагорода керівникам закладів освіти чи методичних установ, які працюють на умовах контракту, надається незалежно від умов, визначених у контракті.

2.11. У наказі визначається конкретний розмір щорічної грошової винагороди у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) працівника.

2.12. Начальнику відділу освіти та керівникам закладів освіти територіальної громади згідно п. 2.17. даного Положення надається право позбавляти за порушення виконавчої та трудової дисципліни, недбале ставлення до службових обов'язків та з інших підстав педагогічних працівників щорічної грошової винагороди повністю, а також за наявності підстав передбачених п. 3.3. даного Положення зменшувати розмір щорічної грошової винагороди.

2.13. Кожному педагогічному працівнику та керівнику закладу освіти, якого позбавляють чи зменшують розмір щорічної грошової винагороди, повинно бути повідомлено про це відповідним керівником із зазначенням конкретних підстав.

2.14. Педагогічні працівники закладів освіти територіальної громади, які не згодні з наказом про надання щорічної грошової винагороди, можуть оскаржити його начальнику відділу освіти або до суду в установленому чинним законодавством порядку.

2.15. Педагогічні працівники, працівники відділу освіти та керівники закладів освіти, які не згодні з наказом про надання щорічної грошової винагороди, можуть оскаржити його начальнику відділу освіти або до суду в установленому чинним законодавством порядку.

2.16. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень і визначається виходячи тижневого навантаження педагогічних працівників станом на кінець попереднього навчального року, а в випадках передбачених п. 2.7 даного Положення - виходячи з тижневого навантаження педагогічних працівників в поточному навчальному році.

2.17. Позбавляються щорічної грошової винагороди, у повному розмірі, педагогічні працівники:

- на яких на час виплати премії накладено дисциплінарні стягнення, і які не були зняті в порядку визначеному трудовим законодавством;
- яких звільнено з роботи з ініціативи роботодавця, крім випадків звільнення у зв'язку із скороченням чисельності чи штатів працівників.

Виплата щорічної грошової винагороди здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом відділу освіти на оплату праці.

3. ПОКАЗНИКИ РОБОТИ ДЛЯ НАДАННЯ ВИНАГОРОДИ

Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам є:

- добросовісне виконання своїх трудових обов'язків;
 - відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни.
- Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам та керівникам закладів освіти надається:

- за сумлінну працю;
- за зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів:
 - у вихованні дітей;
 - у навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської молоді;
 - у методичному забезпеченні навчально-виховного процесу.
- за належну підготовку закладу освіти, кабінету до нового навчального року;
- за належну підготовку закладу освіти до опалювального сезону та його завершення;
- створення належних та безпечних умов праці та навчання, виконання умов колективного договору;
- виконання важливої роботи, пов'язаної з освітнім процесом.

3.3 Перелік підстав порушень виконавчої і трудової дисципліни для зменшення розміру щорічної грошової винагороди:

№ п/п	Вид порушення	%, на який зменшується розмір щорічної грошової винагороди
1.	Неодноразового порушення трудової дисципліни щодо організації використання робочого часу та режиму роботи, в тому числі запізнення на роботу, передчасне залишення роботи, відсутність на робочому місці більше однієї години, тощо	до 50 %
2.	Неодноразового невиконання без поважних причин інших обов'язків, передбачених посадовою інструкцією та розпоряджень керівників	до 50 %

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ
ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ ТА ВІДДІЛУ З ПИТАНЬ ОСВІТИ, МОЛОДІ
І СПОРТУ ЗОЛОЧІВСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це положення розроблено відповідно до Закону України „Про оплату праці” від 24.03.95 №108/95-ВР, 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 подальшими змінами і доповненнями), наказу Міністерства освіти і науки України від 2005.09.26 № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ”, з метою стимулювання добросовісної праці працівників закладів освіти територіальної громади та відділу освіти відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи.

1.2. Дане Положення визначає порядок преміювання керівників, педагогічних працівників, обслуговуючого та технічного персоналу закладів освіти територіальної громади підпорядкованих відділу з питань освіти, молоді і спорту Золочівської міської ради (далі - відділ освіти) та спеціалістів і технічного персоналу відділу освіти (далі - працівники), крім тих, які працюють за сумісництвом.

1.3. Преміювання працівників проводиться за результатами роботи за рік, квартал, місяць; за розробку, впровадження та опанування новітніх технологій в роботі; за виконання особливо важливої роботи; до професійних свят; за багаторічну сумлінну працю; за творчість, професійну майстерність, новаторство, винахідливість; здобуття призових місць на Всеукраїнських конкурсах різних рівнів педагогічних працівників та бібліотекарів; підготовку учнів, які здобули призові місця у Всеукраїнських олімпіадах (різних рівнів) турнірах, конкурсах та спортивних змаганнях.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ФОНДУ ПРЕМІЮВАННЯ

2.1. Фонд преміювання утворюється шляхом економії фонду заробітної плати і в межах фонду оплати праці, визначеного в кошторисі доходів і видатків.

2.2. Видатки на преміювання також передбачаються в кошторисі доходів і видатків, який затверджується на початку бюджетного року.

3. ПОРЯДОК І УМОВИ ПРЕМІЮВАННЯ. ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ПРЕМІЇ

3.1. Підставою для преміювання працівників закладів освіти є наказ керівника навчального закладу або наказ начальника відділу освіти, а керівників закладів освіти та працівників відділу освіти - наказ начальника відділу освіти, які погоджуються з відповідним профспілковим комітетом. У наказі визначається конкретний розмір премії у відсотках відносно посадового окладу (ставки заробітної плати) працівників з урахуванням доплат і надбавок в межах коштів фонду преміювання. Конкретний розмір премії працівників граничними розмірами не обмежується, але визначається в межах встановленого фонду преміювання.

3.2. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи та визначається в межах встановленого фонду оплати праці.

3.3. Премія виплачується працівникам, які добросовісно виконували свої обов'язки за умови, якщо вони пропрацювали безперервно шість місяців у закладах освіти територіальної громади підпорядкованих відділу освіти чи у відділі освіти.

3.4. Працівники, які працювали на займаній посаді не менше як шість місяців, у зв'язку із вступом до навчального закладу на денну форму навчання; переведенням на інше підприємство, в установу, організацію або переходом на виборну посаду; виходом на пенсію; звільненням за власним бажанням чи за згодою сторін, або у зв'язку із скороченням чисельності чи штатів працівників; а також у разі припинення трудових підносим з інших поважних причин, мають право на отримання премії за пропрацьований рік, квартал чи місяць в порядку визначеному даним Положенням одночасно з виплатою розрахункових чи

відпускних.

3.5. Працівники, які працювали на займаній посаді не менше як шість місяців, і їм було надано відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку чи відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, мають право на отримання премії за пропрацьований рік до професійного свята Дня працівника освіти, в порядку визначеному даним Положенням.

3.6. Начальнику відділу освіти та керівникам закладів згідно п. 3.9. даного Положення надається право позбавляти за виробничі недоліки, порушення виконавчої та трудової дисципліни та з інших підстав працівників премії повністю, а також за наявності підстав передбачених п. 4.3. даного Положення зменшувати розмір премії.

3.7. Працівники закладів освіти територіальної громади, які не згодні з рішенням про преміювання, можуть оскаржити його начальнику відділу освіти або до суду в установленому чинним законодавством порядку.

3.8. Працівники відділу освіти та керівники закладів освіти територіальної громади, які не згодні з рішенням про преміювання, можуть оскаржити його в судовому порядку відповідно до чинного законодавства.

3.9. Позбавляються премії, у повному розмірі:

- працівники на яких накладено дисциплінарні стягнення, і які не були зняті в порядку визначеному трудовим законодавством;
- тимчасові та сезонні працівники;
- працівники, яких звільнено з роботи з ініціативи роботодавця, крім випадків звільнення у зв'язку із скороченням чисельності чи штатів працівників;

3.10. Премію працівники одержують у тому ж порядку, як і заробітну плату.

3.11. Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства України.

4. ПОКАЗНИКИ РОБОТИ ДЛЯ НАДАННЯ ПРЕМІЇ

4.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про надання премії працівникам є:

- добросовісне, чітке і своєчасне виконання своїх трудових обов'язків;
- відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни;
- виконання умов трудового та колективного договорів.

4.2. Премія працівникам закладів освіти та відділу освіти надається:

- 1) за сумлінну працю;
- 2) за зразкове виконання службових обов'язків;
- 3) за розробку, впровадження та опанування новітніх технологій в роботі;
- 4) за виконання особливо важливої роботи;
- 5) за багаторічну сумлінну працю;
- 6) створення належних та безпечних умов праці;
- 7) здобуття призових місць на районних, обласних та Всеукраїнських конкурсах педагогічних працівників та бібліотекарів;
- 8) підготовку учнів, які здобули призові місця у Всеукраїнських олімпіадах (різних рівнів) турнірах, конкурсах та спортивних змаганнях;
- 9) за творчість, професійну майстерність, новаторство, винахідливість.

4.3. Перелік підстав порушень виконавчої і трудової дисципліни для зменшення розміру премії керівників, педагогічних працівників, обслуговуючого та технічного персоналу закладів освіти територіальної громади підпорядкованих відділу освіти та спеціалістів і технічного персоналу відділу освіти:

3.	Неодноразового порушення трудової дисципліни щодо організації використання робочого часу та режиму роботи, в тому числі запізнення на роботу, передчасне залишення роботи, відсутність на робочому місці більше однієї години тощо	до 50 %
4.	Неодноразового порушення термінів виконання документів недотримання вимог щодо порядку їх підготовки	до 50 %
5.	Неодноразові невиконання без поважних причин інших обов'язків передбачених посадовою інструкцією	до 50 %

ПОЛОЖЕННЯ**ПРО ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК І ДОПЛАТ ДО ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ЗОЛОЧІВСЬКОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ
ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Це положення встановлює принципи регулювання фонду додаткової заробітної плати у відділі освіти Золочівської міської ради та підпорядкованих йому закладах освіти.
- Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.
- Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.
2. Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства країни.

ВИДИ, РОЗМІРИ ТА ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК

1. Надбавки до заробітної плати працівникам встановлюються:
- 1.1. У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):
- за високі досягнення у праці;
 - за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
 - за складність, напруженість у роботі.
- Максимальний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.
- У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються;
2. Порядок встановлення надбавок.
- При встановленні конкретних розмірів надбавок необхідно дотримуватися наступних вимог:
- надбавки, вказані у п. 2.1.1 призначаються працівникам в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків;
 - конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я начальника відділу освіти з візою головною бухгалтера та відповідного профспілкового органу;
 - надбавки встановлюються за результатами роботи не раніше ніж через один місяць з дня працевлаштування;
 - при переведенні працівника з одного підрозділу в інший або з однієї посади на іншу питання збереження або встановлення надбавок вирішується в індивідуальному порядку за обов'язковим погодженням профспілкового комітету;
 - контроль за відповідністю якості роботи встановленим розмірам надбавки здійснюється керівниками підрозділів, при погіршенні якості роботи і порушенні трудової дисципліни надбавка скасовується або зменшується на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я начальника відділу освіти за погодженням профспілкового комітету.
 - наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки формується відділом кадрів на підставі службових записок і підписується начальником відділу освіти за обов'язковим погодженням профспілкового комітету.

3. ВИДИ, РОЗМІРИ ТА ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ДОПЛАТ

- 3.1 Відповідно до діючих норм оплати праці в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, встановлювати працівникам доплати (ст. 97 КЗпП України):
- встановлюються доплати до заробітної плати працівникам :
- 3.1.1. У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):
- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
 - за суміщення професій (посад);
 - за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.
- Для встановлення доплати за виконання обов'язків за вакантною посадою використовується до 100% посадового окладу відсутнього працівника.
- Зазначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК І ДОПЛАТ ДО ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ЗОЛОЧІВСЬКОЇ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це положення встановлює принципи регулювання фонду додаткової заробітної плати у відділі освіти Золочівської міської ради та підпорядкованих йому закладах освіти.

Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

1.2. Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства країни.

2. ВИДИ, РОЗМІРИ ТА ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ НАДБАВОК

2.1. Надбавки до заробітної плати працівникам встановлюються:

2.1.1. У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються;

2.2. Порядок встановлення надбавок.

При встановленні конкретних розмірів надбавок необхідно дотримуватися наступних вимог:

- надбавки, вказані у п. 2.1.1 призначаються працівникам в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків;
- конкретний розмір надбавки працівникам встановлюється індивідуально на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я начальника відділу освіти з візою головної бухгалтера та відповідного профспілкового органу;
- надбавки встановлюються за результатами роботи не раніше ніж через один місяць з дня працевлаштування;
- при переведенні працівника з одного підрозділу в інший або з однієї посади на іншу питання збереження або встановлення надбавок вирішується в індивідуальному порядку за обов'язковим погодженням профспілкового комітету;
- контроль за відповідністю якості роботи встановленим розмірам надбавки здійснюється керівниками підрозділів, при погіршенні якості роботи і порушенні трудової дисципліни надбавка скасовується або зменшується на підставі службової записки керівника підрозділу на ім'я начальника відділу освіти за погодженням профспілкового комітету.
- наказ про встановлення, зміну розмірів або скасування надбавки формується відділом кадрів на підставі службових записок і підписується начальником відділу освіти за обов'язковим погодженням профспілкового комітету.

3. ВИДИ, РОЗМІРИ ТА ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ДОПЛАТ

3.1 Відповідно до діючих норм оплати праці в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків, встановлювати працівникам доплати (ст. 97 КЗпП України): встановлюються доплати до заробітної плати працівникам :

3.1.1. У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Для встановлення доплати за виконання обов'язків за вакантною посадою використовується до 100% посадового окладу відсутнього працівника.

Визначені види доплат не встановлюються керівникам бюджетних установ, закладів та

організацій, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів цих установ, закладів та організацій. їх заступникам;

3.1.2. За роботу в нічний час у розмірі 35 % - 40% посадового окладу (тарифної ставки) за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку;

3.1.3 За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів у розмірі 10 % посадового (місячного) окладу;

3.1.4. Надбавки за класність водіям II класу - 10 %, водіям I класу - 25 % установленої тарифної ставки за відпрацьований час;

3.1.5. за роботу у шкідливих умовах праці у розмірі 12 % посадового окладу (Додаток 2); доплати за ненормований робочий день - у розмірі 25 % тарифної ставки за відпрацьований час.

Перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів, посадових окладів працівників установ і закладів освіти

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
За суміщення професій (посад)	50 % тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника;
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	50 % тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника;
За роботу у нічний час	40 % тарифної ставки - сторожі, опалювачі, кочегари, оператори котелень, медсестри
За роботу з дітьми з вадами розвитку	-працівники загальноосвітніх, дошкільних навчальних закладів та логопедичних пунктів системи освіти, а саме: — вчителі -логопеди; — асистент учителя; — практичні психологи; — завідувачі дошкільних закладів; вихователі, музичні керівники, асистенти вихователів, керівники гуртків дошкільних навчальних закладів та помічники вихователів; — вчителі-дефектологи; — вчителі спеціальних класів / класи корекції /.

— «асистент» директорів міжшкільних методичних центрів;

Матеріальна допомога на одруження: Внесок фонду заробітної плати, в сумі по більше, ніж один посадовий оклад — працівники освіти;

За спортивні звання: У розмірі 20 % тарифної ставки: — «заслужений тренер», — «заслужений майстер спорту»; У розмірі 15% тарифної ставки: — «майстер спорту міжнародного класу». У розмірі 10% тарифної ставки: — «майстер спорту».

За престижність професії: У розмірі 20% від фактичного навантаження: — педагогічні працівники

За позакл. роботу з фіз.виховання: У розмірі від 10-40 %.

Прощнуровано, пронумеровано, скріплено печаткою та підписом 35 сторінок.

Голова об'єднаної організації профспілки працівників науки України Золочівської, Глинянської міських та П'оморянської селищної територіальних громад
Бошна Л.М.

