**Колективний договір**

**між адміністрацією \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ та профспілковим комітетом**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**про співпрацю та соціальне партнерство**

**на 2020 - 2022 роки**

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Колективний договір укладений між адміністрацією \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**в особі директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, що діє на підставі Статуту \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ затвердженого\_\_\_\_\_\_\_\_\_ з однієї сторони, та профспілковим комітетом в особі голови профспілкового комітету \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ що діє на підставі Статуту профспілки працівників освіти і науки України, (**далі – профком** ), разом іменовані - Сторони, та визначає узгоджені дії Сторін щодо забезпечення реалізації Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2017-2020 роки(**далі – Галузева угода**), Угоди між Департаментом освіти і науки Київської обласної державної адміністрації та радою Київської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України на 2017-2020 роки (**далі – Обласна угода**) .

1.2. Колективний договір укладений відповідно до чинного законодавства, Генеральної, Галузевої, Обласної та Районної угод, визнає пріоритет чинних законів України, постанов Верховної Ради України, Указів та розпоряджень Президента України, постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України Уряду, наказів та інструкцій Міністерства освіти і науки України, рішень обласної, районної держадміністрацій та місцевих рад і не підміняє їх.

1.3. Колективний договір є нормативним актом соціального партнерства, на основі якого здійснюється регулювання трудових відносин у закладі загальної середньої освіти та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників галузі освіти, які перебувають у сфері дії сторін і спрямована на співпрацю Сторін щодо забезпечення реалізації Галузевої, Обласної і Районної угод, метою яких є:

а) створення умов для підвищення ефективності роботи в закладі загальної середньої освіти **(далі – закладі освіти);**

б) реалізації професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, та осіб, які навчаються;

в) забезпечення їх конституційних прав.

1.4. Сторони визнають взаємні повноваження, зобов’язання відповідних сторін колективного договору і зобов’язуються дотримуватись принципів соціального партнерства, паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності та аргументованості при проведенні переговорів щодо укладення колективного договору внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань, які є предметом цього колдоговору.

1.5. Положення колективного договору діють безпосередньо в закладі загальної середньої освіти, незалежно від форм власності, поширюються на всіх працівників закладу освіти, які знаходяться у трудових правовідносинах та у

2

сфері впливу сторін, працівників профспілкових органів, які працюють на виборних посадах. Додатки до колективного договору є його невід’ємною частиною.

1.6. Кожна із сторін колективного договору бере на себе зобов’язання надати можливість представникам іншої сторони брати участь у засіданнях своїх керівних органів при розгляді питань, які відносяться до сфери соціально-економічних, трудових відносин, правового захисту інтересів працівників, надавати одна одній з цих питань повну та своєчасну інформацію.

1.7. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективним договором, не можуть бути нижчі від рівнів, установлених законодавством, Галузевою, Обласною та Районною угодами.

1.8. Сторони невідкладно вживатимуть заходів до усунення передумов виникнення колективних та індивідуальних трудових спорів в ході реалізації зобов’язань і положень колективного договору, віддаватимуть перевагу розв’язанню спільних питань шляхом проведення переговорів і консультацій відповідно до чинного законодавства.

**2. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ**

2.1. Колективний договір укладений на 2020 – 2022 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього колдоговору.

2.2. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не може впродовж терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов’язань, порушити узгоджені положення і норми, приймати рішення, які погіршують становище працівників, змінюють її норми, положення та зобов’язання колективного договору.

2.3. Сторони домовилися, що при зміні власника навчального закладу чи його керівника чинність колективного договору зберігається до укладення нового.

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників, про стан виконання норм, положень і зобов’язань колективного договору, оприлюднюючи відповідну інформації не рідше одного разу на рік.

2.5. Сторони домовилися під час дії колективного договору проводити моніторинг законодавства України із зазначених колдоговором питань, сприяти реалізації чинних законодавчих норм щодо прав та гарантій працюючих, а також осіб, які навчаються, ініціювати їх захист.

2.6. Колективний договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю сторін. Зміни і 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.

2.7. Сторони зобов’язалися у п’ятиденний термін з дня укладення колективного договору в закладі освіти подати його на реєстрацію та в десятиденний термін після реєстрації подати в районну організацію профспілки для повідомної реєстрації.

**3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

**ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

**3.1. Адміністрація закладу освіти у межах своїх повноважень:**

3.1.1. Сприятиме створенню необхідних організаційних, матеріально-фінансових умов для реалізації пріоритетних напрямів розвитку закладу освіти.

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

3.1.3. В межах своєї компетенції вживатиме заходів щодо безумовного виконання норм статей 54, 57, 58, 59, 61, 66,78,79 Закону України “Про освіту”, в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти, відповідних норм інших законів галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників.

3.1.4. Забезпечуватиме організацію курсової перепідготовки педагогічних працівників закладу освіти з урахуванням нових та удосконалених навчальних програм, підручників, навчальних посібників та, відповідно до нового Положення про атестацію педагогічних працівників, вживатиме заходів для передбачення видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

3.1.5. Приймати участь у організації, підготовці та проведення заходів, спрямованих на підвищення професійної майстерності працівників закладу освіти.

3.2.8. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - сприяти розв’язанню їх шляхом взаємних консультацій, переговорів з профкомом відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

**3.3. Профспілковий комітет закладу освіти зобов’язується:**

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

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

3.3.3. Домагатися соціально-економічного забезпечення працівників освіти, передбаченого статтями 54, 57, 58, 59, 61, 66, 78,79 Закону України “Про освіту”.

3.3.4. Направляти пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту учасників освітнього процесу органам державної влади та управління, місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування, вищим профспілковим органам, депутатам всіх рівнів.

**4. ЗАЙНЯТІСТЬ**

**4.1. Адміністрація закладу освіти у межах своїх повноважень:**

4.1.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників. Не допускати необґрунтованого звільнення працівників.

4.1.2. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджувати з профспілковим комітетом та приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням і заходами щодо забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

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

4.1.4. Не допускати запровадження такого режиму роботи працівників закладу освіти, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати), а також практики “надання” відпусток без збереження заробітної плати.

4.1.5. Звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих застосовувати лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в закладі освіти.

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

а) при звільненні педагогічних працівників вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження та за наявності відповідної кваліфікації;

б) 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 або за їх письмової згоди працювати з неповним навантаженням;

в) передавати уроки з окремих предметів у початкових класах, в т. ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, лише спеціалістам і за наявності об’єктивних причин та обов’язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти (Наказ Міносвіти України № 102).

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

**4.3. Профспілковий комітет закладу освіти зобов’язується:**

4.3.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства при вивільненні працівників.

4.3.2. Здійснювати контроль за своєчасною та в повному обсязі виплатою вихідної допомоги звільненим працівникам згідно до статті 44 КЗпП України.

**5. РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ, ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.**

**РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

**5.1. Адміністрація закладу освіти у межах своїх повноважень:**

5.1.1. Забезпечити дотриманням в закладі освіти Правил внутрішнього трудового розпорядку, розроблених та затверджених відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.2. Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування. Не допускати переукладення з ініціативи власника безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

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

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

5.1.5. Звільнення педагогічних працівників у зв’язку із скороченням обсягу роботи здійснювати лише після закінчення навчального року.

5.1.6. Забезпечити контроль за застосуванням надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством.

5.1.7. Регулювати режим виконання навчальної роботи розкладом навчальних занять. Забезпечити прозорість розподілу навчального навантаження. У випадках тимчасової відсутності педагогічних працівників здійснювати їх заміну на умовах погодинної оплати праці.

5.1.8. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективного договору в межах кошторисних призначень **( додаток №11)**.

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

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

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

5.1.12. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладу освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки.

5.1.13. Сприяти матеріальному заохоченню педагогічних працівників, учні яких стали переможцями всеукраїнських та обласних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів та учителів – учасників педагогічних конкурсів, змагань.

5.1.14.Забезпечити дотримання закладі освіти встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників.

5.1.15. Доводити до відома працівників закладу освіти щорічно до 5 січня графіки надання відпусток відповідно до наказу адміністрації, погодженого з профспілковим комітетом.

5.1.16. Щорічні відпустки педагогічним працівникам надавати згідно затверджених і погоджених з профспілковим комітетом графіку відпусток, в канікулярний період. Як виняток, для санаторно-курортного лікування та оздоровлення, за наявності відповідних медичних рекомендацій, щорічні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватися протягом навчального року.

5.1.17. Надавати іншим працівникам закладу освіти щорічні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати протягом навчального року для санаторно-курортного лікування та оздоровлення, за наявності відповідних медичних рекомендацій.

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

5.1.19. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем **(додаток № 1)**.

5.1.20. Згідно статті 19 Закону України “Про відпустки” жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (в т.ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надавати щороку додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів (за наявності декількох підстав - 17 календарних днів) без урахування святкових і неробочих днів (ст.73 КЗпП України).

5.1.21. Забезпечити надання днів відпочинку працівникам у канікулярний час із збереженням заробітної плати на підставі колективного договору за проведення позакласних і позашкільних заходів, підготовку закладів до нового навчального року до 10 днів в рік.

5.1.22. Погоджувати в обов’язковому порядку з профспілковим комітетом:

а) внесення змін та доповнень до статуту закладу освіти з питань праці і соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються;

б) штатний розпис;

в) запровадження змін, перегляд умов праці на початку і в кінці навчального року;

г) час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;

д) надурочні роботи;

ж) навчальне навантаження;

з) тарифікаційні списки;

і) графік відпусток;

и) положення про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та її розподіл;

й) положення про виплату премій, інших видів матеріального заохочення.

5.1.23. Посадові інструкції працівників закладу освіти затверджувати після погодження з профспілковим комітетом.

**5.2. Керуючись нормою пункту 5.2 Галузевої угоди Сторони домовилися, що:**

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

5.2.2. Періоди, впродовж яких в закладі освіти не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв’язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. В зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу освіти та у порядку, передбаченому у колективному договорі і правилами внутрішнього розпорядку.

5.2.3. 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 закінчення навчального року.

5.2.4. Тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця, до роботи в оздоровчому таборі з денним перебуванням дітей, що діє в канікулярний період на базі закладу освіти, не може перевищувати кількості годин, встановлених при тарифікації до початку такої роботи, чи укладенні трудового договору.

5.2.5. Залучення педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчому таборі, що перебуває в іншій місцевості, здійснюється лише за згодою працівників.

**5.3. Профспілковий комітет закладу освіти зобов’язується:**

5.3.1. Забезпечити контроль за виконанням умов колективного договору та внесення до нього змін і доповнень згідно з Законом України “Про колективні договори і угоди”.

5.3.2. Співпрацюватиме з адміністрацією закладу освіти щодо своєчасного введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, розподілення навчального навантаження, дотримання в установах і закладах освіти трудового законодавства.

5.3.3. З метою захисту прав працівників закладу освіти здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю. В разі необхідності використовувати можливості районної та обласної організації Профспілки.

5.3.4. Представляти та захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси освітян – членів профспілки у відносинах з адміністрацією закладу освіти, відділу освіти і науки, органах державної влади, місцевого самоврядування і в судових органах.

**6. НОРМУВАННЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ**

**6.1. Адміністрація закладу освіти у межах своїх повноважень:**

6.1.1. Забезпечити дотримання в закладі освіти своєчасності виплати заробітної плати працівникам: поточної заробітної плати не рідше двох разів на місяць - 16 числа за першу половину місяця, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. За другу половину місяця виплату зарплати здійснювати через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, у терміни, визначені колективними договорами, з дотриманням вимог статті 24 Закону України “Про оплату праці”, Конвенції МОП № 95 “Про охорону заробітної плати” та відповідних рекомендацій “Про охорону заробітної плати” № 85 щодо здійснення остаточного розрахунку в межах двох тижнів після закінчення роботи.

6.1.2. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні (ст.115 КЗпП України).

6.1.3. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами (розмір) нарахувань, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати (ст.110 КЗпП України).

6.1.4. Виплату заробітної плати через установи банків здійснювати відповідно до чинного законодавства лише на підставі особистих заяв працівників.

6.1.5. Про введення нових і зміну чинних умов праці повідомляти працівників письмово не пізніше, ніж за 2 місяці до їх запровадження.

6.1.7. Педагогічним працівникам, у яких з незалежних від них причин протягом навчального року навантаження зменшується порівняно з встановленим при тарифікації, виплачувати заробітну плату відповідно до пункту 76 Інструкції Про порядок обчислення заробітної плати працівникам освіти (Наказ Міносвіти № 102) .

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

6.1.9. Здійснювати оплату праці у випадках простою, коли заняття не проводяться з незалежних від працівника причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії і т. д.) з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації; умов виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи відповідно до їх функціональних обов’язків. При відсутності такої роботи оплату здійснювати в розмірі тарифної ставки.

6.1.10. Забезпечити контроль за здійсненням додаткової оплати працівникам на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та за використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів **( додаток №2, №11).**

6.1.11. Забезпечити виплату коштів на відрядження (компенсацію за відрядження) водіям, котрі виїжджають за межі району, а також здійснювати їм доплату за класність згідно чинного законодавства.

6.1.12. Забезпечувати оплату праці працівників установ і закладів освіти, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників.

6.1.13. Сприяти забезпеченню реалізацію положень Указу Президента України “Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні” від 30 вересня 2010 року, в тому числі щодо встановлення та виплати всім категоріям педагогічних працівників надбавки за престижність педагогічної праці в граничному розмірі (20 відсотків, незалежно від місця роботи, умов занятості тощо) в межах фонду оплати праці.

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

6.1.15.Забезпечити своєчасне проведення індексації грошових доходів працівників у зв`язку із змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

6.1.16. Передбачати в кошторисі закладу освіти видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладу освіти, а також стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у межах планового фонду заробітної плати.

6.1.17. Проводити преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці, відповідно до положення про преміювання при наявності коштів.

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

6.1.19. Виплачувати педагогічним працівникам (ст.57 Закону України “Про освіту”) допомогу на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки. Заробітну плату за дні відпустки та допомогу на оздоровлення виплачувати однією сумою.

6.1.20. Забезпечити виплату допомоги на оздоровлення непедагогічним працівникам закладів освіти в розмірі до посадового окладу в межах фонду оплати праці. Заробітну плату за дні відпустки та допомогу на оздоровлення виплачувати однією сумою.

6.1.21. Щорічно передбачати у кошторисі видатки на виплату педагогічним працівникам винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків у відповідності до ст. 57 Закону України “Про освіту” у відсотках до посадових окладів чи ставок заробітних плат педагогічних працівників, встановлених у п. 64 Інструкції про оплату праці працівників освіти (№ 102), незалежно від тижневого навантаження.

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

6.1.23. Забезпечити виплату грошової винагороди за сумлінну працю педагогічним працівникам при факті звільнення, які звільняються з роботи у зв’язку із закінченням строку трудового договору, угодою сторін, скороченням чисельності або штату та за власним бажанням, до і після закінчення навчального року пропорційно відпрацьованому часу незалежно від тижневого навантаження.

6.1.24. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників, відповідно до чинного законодавства у зв'язку із змінами цін на споживчі товари і послуги. Забезпечити виплату доплат, надбавок, премій працівникам у розмірах, визначених відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2015 № 1013 “Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів”. Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

6.1.25. При встановленні педагогічним працівникам навчального навантаження на новий навчальний рік зберігати його, як правило, в обсягах попереднього року, а також дотримуватися принципу наступництва викладання предметів у класах, групах.

6.1.26. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною і працюють на повну ставку, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати у першу чергу іншим педагогічним працівникам за фахом, які не мають повного тижневого навантаження чи ставки. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, установлене при тарифікації на початок навчального року.

6.1.27. На виконання 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:

а) не обмежувати типів та кількості навчальних кабінетів загальноосвітніх навчальних закладів, за завідування якими встановлюється доплата;

б) забезпечувати оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.

6.1.28. Встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективного договору за рахунок економії фонду оплати праці згідно чинного законодавства.

6.1.29. Здійснювати додаткову оплату за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіками роботи працюють у цей час, у розмірі 40 % посадового окладу (ставки заробітної плати) **(додаток № 11).**

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

а) заміщення протягом двох місяців тимчасово відсутніх педагогів;

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

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

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

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

6.1.34. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених знаком “Відмінник освіти України”, а також переможців конкурсів “Учитель-року”, “Класний керівник”, “Вихователь року” тощо

**6.2. Профспілковий комітет закладу освіти зобов’язується:**

6.2.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням в установах та закладах освіти законодавства про працю, зокрема за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

6.2.2. Здійснювати громадський контроль за проведенням індексації грошових доходів працівників, у зв’язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов’язаних із порушенням термінів її виплати.

6.2.3. Про випадки порушень законодавства про оплату праці, відповідних зобов'язань за колективним договором, угодами, для вжиття необхідних заходів, інформувати:

а) районну організацію профспілки працівників освіти і науки України;

б) Київську обласну організацію Профспілки працівників освіти і науки України;

в) Департамент освіти і науки Київської обласної державної адміністрації

г) Державну інспекцію праці;

д) відділ освіти і науки;

ж) органи місцевої влади та органи місцевого самоврядування;

з) ЦК організації профспілки працівників освіти і науки України.

6.2.4. Вимагати притягнення до відповідальності осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов колективного договору, Галузевої, Обласної та цієї Угод, 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”.

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

6.4.8. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань з організацій, установ галузі.

**7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ’Я**

**7.1. Адміністрація закладу освіти у межах своїх повноважень:**

7.1.1. Забезпечити виконанням вимог щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Законів України “Про охорону праці”, “Про пожежну безпеку”, “Про дорожній рух”, “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, Кодексу Цивільного захисту України, інших нормативно-правових актів в частині забезпечення вимог безпеки життєдіяльності.

7.1.2. На виконання вимог норми статті 19 Закону України “Про охорону праці”, передбачати в кошторисі закладу освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці*,* в тому числі для проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442.

7.1.3. Розробити в закладі освіти комплексні заходи з охорони праці усіма учасниками навчально-виховного процесу.

7.1.4. Вживати заходів щодо своєчасного та у відповідності до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232, розслідування нещасних випадків з працівниками, учнями, за результатами яких складати відповідні акти (форма

Н-1, Н-2).

7.1.5. Відшкодовувати працівникам шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров’я, пов’язаних з виконанням посадових обов’язків, сплачувати потерпілому одноразову допомогу відповідно до ст. 11 Закону України “Про охорону праці”.

7.1.6. Відповідно статті 19 Закону України “Про охорону праці” забезпечити виділення та відрахування коштів з кошторису закладу освіти не менше 0,2 відсотків від фонду оплати праці на проведення установами та закладами освіти заходів з охорони праці.

7.1.7. Забезпечити своєчасне проведення безоплатно первинних та періодичних медичних оглядів працівників закладу освіти з необхідними лабораторними дослідженнями відповідно до ст.17 Закону України “Про охорону праці” та Постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 року № 559 “Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов’язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок”.

7.1.8. Забезпечити фінансування заходів з охорони праці відповідно до  
чинного законодавства.

7.1.9. 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 від16.06.2002 року № 4274/52, за результатами якої на умовах колективного договору:

а) здійснювати доплати працівникам закладу освіти за роботу в шкідливих і важких умовах праці згідно з **додатком №2** до цього договору;

б) надавати додаткові відпустки за особливий характер роботи та за ненормований робочий день згідно з **додатками №4та №1**до цього договору.

7.1.10. Виконувати зобов’язання щодо:

а) видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, миючих та знешкоджувальних засобів **(додаток №5)**;

б) здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці в порядку, встановленому чинними законодавчими та іншими нормативно-правовими актами України **(додаток №2)**;

в) надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці **(додаток №3)**;

г) надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці **(додаток №4);**

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

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

7.1.12. Забезпечити виконання приписів органів державного пожежного нагляду і додаткових заходів для покращення протипожежного захисту в закладі освіти.

**7.2. Профспілковий комітет закладу освіти зобов'язується:**

7.2.1. Забезпечувати 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.

7.2.2. Організовувати навчання профспілкового активу, представника  
Профспілки з питань охорони праці, з питань підвищення рівня громадського контролю за виконанням в закладі освіти вимог чинного законодавства та нормативних актів з охорони праці.

7.2.3. Сприяти у проходженні членами профспілки медичних оглядів.

7.2.4. Забезпечити участь представника Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов`язаних з профілактикою ушкодження здоров`я учасників освітнього процесу.

7.2.5. Здійснювати контроль за правильним і своєчасним обчисленням заробітної плати для нарахування допомоги у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності.

7.2.6. Здійснювати контроль за своєчасним та в повному обсязі відшкодуванням роботодавцем (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”.

7.2.7. Забезпечити інформування відповідних органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання з боку владних структур.

7.2.8. Щорічно сприяти здійсненню відповідних заходів при підготовці та проведенні Всесвітнього дня охорони праці.

**8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

**8.1. Адміністрація закладу освіти у межах своїх повноважень:**

8.1.1. Забезпечити педагогічним та іншим працівникам галузі, а також особам, які навчаються, гарантії, передбачені чинним законодавством.

8.1.2. Забезпечити оплату простою працівникам, в тому числі непедагогічним, не з їх вини, в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу); оплату праці вчителів, вихователів, в тому числі вихователів груп продовженого дня, вихователів дошкільних навчальних закладів, музичних керівників у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо) із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

8.1.3. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості до місця роботи і у зворотному напрямку педагогічних працівників.

8.1.4. Забезпечити виплату працівникам в повному обсязі компенсацій при службових відрядженнях, в тому числі для підвищення кваліфікації

8.1.5. Забезпечити виплату педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків в розмірі до одного посадового окладу та преміювати інших педагогічних працівників закладу освіти (стаття 57 Закону України “Про освіту”) та відповідно до **додаток №8**.

8.1.6. Забезпечити надання працівникам закладу освіти матеріальної допомоги, в 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 **(додаток №7)**.

8.1.7. Вживати заходів, спрямованих на:

а) виконання регіональних програм забезпечення житлом педагогічних працівників;

б) 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.

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

8.1.9. Відраховувати профспілковим організаціям не менше як 0,3 фонду оплати праці на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу, роботу з дітьми відповідно до ст. 44 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, п.8.1.4 Обласної угоди.

8.1.10. Передбачати заходи щодо соціального захисту ветеранів праці, які працювали в закладі освіти.

**8.2. Профспілковий комітет закладу освіти зобов'язується:**

8.2.1. Вживати заходи для безумовного забезпечення в закладі освіти соціальних гарантій, пільг та компенсацій, передбачених Галузевою, Обласною, районною та цим колективним договором.

8.2.2. Забезпечити організацію роз’яснювальної роботи в первинній профспілковій організації щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників галузі освіти, соціального страхування, надавати членам Профспілки, в разі їх звернень, відповідну безкоштовну правову допомогу.

8.2.3. Надавати, в межах кошторисів, матеріальну допомогу членам Профспілки.

8.2.4. Спільно з виборними органами районної організації профспілки сприяти виділенню коштів для реалізації програм оздоровлення членів Профспілки та їх дітей у канікулярні та літній періоди.

**9. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРНЕРСТВА**

З метою подальшого розвитку соціального партнерства в закладі освіти сторони колективного договору домовилися:

9.1. Адміністрація закладу освіти, в межах повноважень:

а) забезпечать відповідне погодження з профспілковим комітетом наказів, які стосуються прав та інтересів працівників у сфері трудових, соціально-економічних відносин;

б) надаватимуть відповідним виборним органам Профспілки інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, результатів їх діяльності, заборгованості з виплати заробітної плати, реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

в) забезпечать виконання Розпорядження голови Київської облдержадміністрації від 07.08. 2015 року № 286 “Про посилення взаємодії профспілок з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування в Київській області”.

9.2. Адміністрація закладу освіти та профспілковий комітет будуть працювати над виконання зобов'язань зафіксованих у Галузевій, Обласній, Районній Угодах та колективному договорі.

9.3. При підготовці і прийнятті нормативних документів, що регулюють соціально-трудові відносини, стосуються соціального захисту працівників враховувати позицію іншої сторони.

9.4. Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників до закладу освіти до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з порушених проблем у сфері соціально-трудових відносин.

9.5. Здійснювати безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів профспілки з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати.

9.6. Керівник закладу освіти і його заступники за запрошенням профспілкових органів можуть брати участь в заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

**10. ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ РОБОТИ**

**ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**10.1. Адміністрація закладу освіти у межах своїх повноважень:**

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

10.1.2. Забезпечити в закладі освіти права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційних ланок відповідно до Конституції України, Законів України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.

10.1.3. Активізувати співпрацю з профспілковим комітетом з усіх питань забезпечення належного статусу педагогічних та інших працівників, підвищення рівня соціально-економічного захисту працівників освіти та осіб, які навчаються.

10.1.4. Вводити до складу педагогічної ради, атестаційної комісії, робочих та дорадчих органів представників Профспілки.

10.1.5. Утримуватися від будь-яких дій, що можуть бути розцінені як втручання у статутну діяльність Профспілки.

10.1.6. Створювати умови для безперешкодного доступу уповноважених профспілкових представників у заклад освіти, в компетенції яких прийняття рішень із порушених питань у сфері соціально-трудових відносин

(ст. 248 КЗпП України).

10.1.7. Не допускати звільнення членів виборних органів профспілкової організації без згоди Сторін(ст. 252 КЗпП України).

10.1.8. Поширювати в установленому порядку пільги і винагороди, що застосовуються в закладі освіти, на профспілкових працівників згідно з колективним договором.

10.1.9. Забезпечувати контроль за безготівковим порядком сплати членських профспілкових внесків згідно особистих заяв членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки відповідних профспілкових органів або транзитні рахунки профспілкових органів не пізніше трьох банківських днів після виплати заробітної плати працівникам(ст. 249 КЗпП України).

10.1.10. Надавати у безоплатне користування профспілковому комітету закладу освіти кімнату або робоче місць з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, (транспортом), охороною, зв’язком (у т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією, в тому числі з керівними органами Профспілки працівників освіти і науки України(ст. 249 КЗпП України).

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

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу (стаття 252 КЗпП України).

10.1.12. Надавати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, 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 дві години на тиждень (ст. 252 КЗпП України).

**10.2. Профспілковий комітет закладу освіти зобов'язується:**

10.2.1. Посилити особисту відповідальність профспілкових кадрів стосовно питань захисту порушених законних прав та інтересів членів профспілки.

10.2.2. Своєчасно доводити до відома членів профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти.

10.2.3. Спрямовувати роботу профкому на організацію контролю за своєчасним введенням у дію нормативних документів з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання у закладі освіти трудового законодавства.

10.2.4.Своєчасно ініціювати проведення переговорів щодо укладення колективного договору або внесення змін до нього.

10.2.5. Проводити роз'яснювальну роботу щодо трудових прав та гарантій працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масової інформації та безпосередньо в трудовому колективі.

10.2.6. Представляти інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів в комісіях по трудових спорах, судах.

10.2.7. Заохочувати представників профкому та профспілковий актив первинної профспілкової організацій за активну та сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.

10.2.8. Інформувати відділ освіти і науки райдержадміністрації, раду районної організації профспілки освіти і науки про факти порушення гарантій та прав діяльності Профспілки в закладі освіти для вжиття відповідних заходів по їх усуненню та недопущенню у майбутньому.

10.2.9. Забезпечити попереднє інформування відділу освіти і науки райдержадміністрації, раду районної організації профспілки освіти і науки перед направленням звернення у відповідні інстанції з приводу порушення гарантій та прав діяльності Профспілки.

10.2.10. Спільно з адміністрацією закладу освіти приймати участь в організації та святкуванні професійного свята – Дня працівників освіти, Дня знань та інших свят.

10.2.11. Сприяти відновленню українських традицій, розвитку духовних цінностей, спорту та туризму в педагогічних колективах, брати участь в районних та обласних культурно-масових заходах.

**11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

**ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН**

11.1. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін **( додаток № 12)**.

11.2.Кожна зі Сторін визначає заходи з виконання колективного договору та  
відповідальних осіб, інформує про це іншу Сторону.

11.3. Сторони забезпечують контроль за виконанням Галузевої, Обласної, Районної Угод, колективного договору в закладі освіти.

Не рідше одного разу на рік, на спільному засіданні адміністрації закладу освіти та профспілкового комітету, заслуховують перших осіб цих органів про хід виконання колективного договору та Галузевої, Обласної і Районної Угод , і в разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

Інформацію про хід виконання колективного договору доводити до відома працівників установ і закладів освіти.

11.4. Посадових та інших осіб, які своїми діями або бездіяльністю призвели до порушень, невиконання умов даного колективного договору, притягувати до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно з чинним законодавством.

**Договір підписаний у чотирьох примірниках, які зберігаються у кожної зі Сторін, в районній організації профспілки та за місцем реєстрації і мають однакову юридичну силу.**

Директор /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Голова профкому /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/