

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

МІЖ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ТА ПРОФСПІЛКОВИМ КОМІТЕТОМ

Трацької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів

ЗАРЕЄСТРОВАНО	<u>УПЗК</u>
	(реєстраційний орган)
	<u>Косівської РДА</u>
	<u>Колективний договір</u>
	(назва угоди, договору)
МІЖ	<u>орган. та проф. ком. том</u>
	сторони які уклали угоду, договір
	<u>Трацької ЗОШ І-ІІІ ст.</u>
РЕЄСТРАЦІЙНИЙ №	<u>1183</u> від <u>19.07.2018</u> р.
	ПРИМІТКА АБО РЕКОМЕНДАЦІЇ
РЕЄСТРАЦІЙНОГО ОРГАНУ	<u>5/19.07.18</u>
ПІДПИС	<u>В. Рогов</u>
	(розшифровка підпису)



Єхвалено на загальних зборах трудового колективу
Трацької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів
12 травня 2018 р.

протокол № 1

Погоджено: *[Signature]*

Косівська районна державна адміністрація
Відділ інформаційно-аналітичної
роботи та правового забезпечення
ПОГОДЖЕНО
Підпис *[Signature]*

лист № 5136/05-16

Колективний договір

між адміністрацією та профспілковим комітетом

Трацької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів

1. Загальні положення

1.1. Договір на 2018-2020 роки між адміністрацією та профспілковим комітетом укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», Генеральної угоди, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України, Угоди між департаментом освіти, науки та молодіжної політики облдержадміністрації та обкомом профспілки, Колективної Угоди між відділом освіти Косівської районної державної адміністрації, та радою районної організації профспілки працівників освіти, законів про освіту, інших законодавчих актів України.

1.2. На підставі Договору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників та власників, що і є предметом цього Договору.

1.3. Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їхнє співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу(установи) освіти, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їхніх конституційних прав, досягнення злагоди в суспільстві.

1.4. Положення Договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладу (установи) освіти, які перебувають у сфері дії сторін Договору .

1.5. Договір може бути розірваним або зміненим тільки за взаємною домовленістю Сторін після проведення переговорів. Зміни і доповнення вносяться за згодою Сторін і є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою сторін у 10-денний термін з дня їх отримання іншою стороною.

1.6. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства, Генеральної угоди, Галузевої угоди, Угоди між департаментом освіти, науки та молодіжної політики облдержадміністрації та обкомом профспілки, Угоди між адміністрацією відділу освіти та районною організацією профспілки вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення дії Договору - тільки після переговорів сторін у такому порядку:

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

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

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

1.7. Колективний Договір підписують уповноважені представники сторін протягом 10 днів після схвалення її на загальних зборах трудового колективу.

1.8. Дія Договору набирає чинності з дня його підписання сторонами і діє до укладення нового Договору.

2. Термін дії Договору

2.1. Договір, укладена на 2018-2020 роки, набирає чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Договору.

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

2.3. Сторони домовились під час дії Договору проводити моніторинг дії законодавства України з визначених Договором питань, сприяти реалізації чинних законодавчих норм щодо прав та гарантій працюючих, ініціювати їх захист.

2.4. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників освіти про стан виконання норм, положень і зобов'язань. Періодичність оприлюднення відповідної інформації – не рідше одного разу на півріччя.

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

3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку освіти.

3.1.Адміністрація зобов'язується:

3.1.1. Забезпечувати ефективну діяльність закладу (установи) освіти, виходячи з фактичних обсягів фінансування, сприяти розвитку і зміцненню його матеріально-технічної бази, раціональному використанню коштів, дотриманню нормативних вимог до фінансування господарських витрат, створенню оптимальних умов для забезпечення освітнього процесу.

3.1.2. Вживати заходів щодо недопущення приватизації, перепрофілювання або використання не за призначенням об'єктів освіти, що фінансуються з бюджету, а також підрозділів, пов'язаних з освітнім процесом.

3.1.3. Дотримуватись реалізації права закладу (установи) на самоврядування, яке передбачас:

- самостійне вирішення питань освітньої, методичної, економічної і фінансової діяльності;
- визначення змісту компонента освіти, що надається закладу освіти понад визначений державою обсяг.

3.1.4. Вживати заходів для безумовного забезпечення права закладів (установ)освіти самостійно розпоряджатися доходами від господарської та іншої передбаченої їх статутами діяльності.

3.1.5. Організовувати систематичну роботу для забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних кадрів.

3.1.6. Вживати заходів для передбачення видатків на підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладу (установи) освіти.

3.1.7. Систематично контролювати фінансово-господарську діяльність закладу освіти, що фінансуються з місцевого бюджету.

3.1.8. Щорічно заслуховувати на загальних зборах питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладі (установі) освіти.

3.2. Зобов'язання первинної організації Профспілки працівників освіти:

3.2.1. Сприяти зміцненню виробничої та трудової дисципліни в закладі (установі) освіти.

3.2.2. Утримуватись від організацій страйків з питань, включених до Договору, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.

3.2.3. Спрямувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи установи (закладу) освіти.

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

3.2.5. Сприяти вирішенню питання щодо забезпечення проведення індексації заробітної плати працівникам закладу (установи) освіти.

3.2.6. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення – спрямувати діяльність до розв'язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

4. Забезпечення зайнятості.

4.1. Адміністрація зобов'язується:

4.1.1. Спільно з державною службою зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільненні.

4.1.2. Не допускати необґрунтованого закриття закладу освіти, скорочення класів, груп, робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення чисельності педагогічних працівників проводити його після закінчення навчального року у встановленому законом порядку.

4.1.3. Здійснювати аналіз стану та прогнозування використання трудових ресурсів в закладі (установі) освіти.

4.1.4. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладу (установи), що призводять до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджені з профкомами, приймати не пізніше ніж за три місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників. Тримісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.1.5. Сприяти наданню працівникам з дня попередження їх про наступне звільнення вільний час - 8 годин на тиждень - в межах робочого часу для пошуку нової роботи.

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

4.1.7. 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 в першу чергу між тими працівниками, які мають неповне педагогічне навантаження, а також, які працюють за строковим договором;

- 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, зокрема уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, лише спеціалістам за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди вчителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 діючої Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

4.1.8. Сприяти всім бажаючим працювати на умовах неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу (за фактично виконану роботу) без будь-яких обмежень трудових прав працівника із збереженням повної тривалості оплачуваної відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій, встановлених колективним договором.

4.1.9. Сприяти працевлаштуванню в закладі (установі) галузі випускників закладів освіти за отриманою спеціальністю відповідно до заявок.

4.1.10. Сприяти забезпеченню при оптимізації закладу (установи) освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах освіти.

4.1.11. Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку, особливо тим, яким до виходу на пенсію залишилося менше, ніж 3 роки.

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

4.1.13. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації у колективі та професійному зростанню.

4.1.14. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права, пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного договору.

4.1.15. Запровадження, зміну та перегляд норм праці проводити за погодженням з профспілкою.

4.1.16. Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням з профспілкою. Попередній розподіл навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року перед відпусткою, про що письмово повідомляти працівника.

4.1.17. Навчальне навантаження в об'ємі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

4.1.18. Включати представника профспілки до складу тарифікаційної, атестаційної, та інвентаризаційної комісій. Склад комісій погоджувати з виборним органом організації.

4.1.19. Режим роботи, графіки роботи, розклад уроків затверджувати за погодженням з профспілковими комітетами.

4.1.20. При складанні розкладу навчальних занять забезпечити оптимальний режим роботи:

- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 15-ти років;
- для тих, хто поєднує роботу з навчанням.

4.2. Первинна організація Профспілки працівників освіти зобов'язується.

4.2.1. Проводити роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту звільнених працівників. Сприяти організації в колективі закладу (установі) освіти навчання з питань чинного законодавства про зайнятість.

4.2.2. Забезпечувати контроль за здійсненням вивільнення працівників згідно з чинним законодавством та надавати цим працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст. 42 КЗпП України.

4.2.3. Сприяти залишенню на профспілковому обліку вивільнених працівників до моменту їх працевлаштування.

5. Регулювання виробничих, трудових відносин,

режим праці та відпочинку.

5.1. Адміністрація зобов'язується:

5.1.1. Спрямовувати діяльність на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

5.1.2. Забезпечувати дотримання чинного законодавства:

- щодо гарантованих норм робочого часу для всіх категорій працівників, виходячи з 40-годинної тривалості робочого часу на тиждень;

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

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

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

5.1.5. Забезпечувати своєчасне (не рідше одного разу на 5 років) підвищення кваліфікації педагогічних працівників, гарантуючи їм при цьому пільги, компенсації, передбачені чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата вартості проїзду, виплата добогих).

5.1.6. Брати участь у роботі районних семінарах керівників закладів освіти з основних питань трудового законодавства і праці.

5.1.7. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише з дозволу профкому з оплатою у відповідному розмірі.

5.1.8. При залученні працівників до чергування в установі завчасно узгоджувати з профспілковим комітетом графік, порядок і розмір компенсації.

5.1.9. Залучати до роботи окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з профспілковим комітетом.

5.1.10. Графік щорічних оплачуваних відпусток затверджувати за погодженням з профспілковим комітетом і не пізніше 5 січня поточного року у письмовій формі доводити до відома працівників.

5.1.11. Надавати відпустку (або її частину) не за графіком керівним та педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку

- з необхідністю санаторно - курортного та приватного лікування;
- наступного звільнення (ст. 3 Закону України «Про відпустки»);
- приєднання (як перед, так і після) до відпустки по вагітності і пологах (ст.20 Закону України «Про відпустки»);
- продовження відпустки на підставі ч. 2 ст. 11 Закону України «Про відпустки» (тимчасова непрацездатність, виконання державних чи громадських обов'язків, збіг з відпусткою по вагітності і пологах чи з відпусткою у зв'язку з навчанням);
- порушенням роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки або несвоєчасної виплати заробітної плати за час відпустки (ст. 11 Закону України «Про відпустки»);
- ненадання відпустки протягом двох років підряд (ст. 11 Закону України «Про відпустки»).

5.1.12. Сприяти наданню працівникам закладу (установи) освіти додаткових оплачуваних відпусток, що передбачені чинним законодавством, з оплатою за рахунок власника коштів в кількості 3-ох днів у випадках:

- особистого шлюбу;
- шлюбу дітей;
- народження дитини;
- смерті близьких;
- проведів на військову службу (батькам).

5.1.13. Надавати вільний від роботи день, оплачуваний у розмірі середнього заробітку, працівникам у випадку:

- ювілейних дат з нагоди дня народження;
- батькам, діти яких навчаються у 1-4-х класах, 1 вересня;
- батькам, діти яких завершують навчання у закладі загальної середньої освіти (день останнього дзвоника).

5.1.14. Сприяти наданню педагогічним працівникам невикористаної частини щорічної основної відпустки, за умови її поділу, в окремих випадках, викликаних поважними причинами в інший, крім літнього, канікулярний період.

5.1.15. Не допускати відмови працівникам у наданні щорічних відпусток та заміні їх частини матеріальною компенсацією (у грошовій формі) у порядку, передбаченому законодавством.

5.1.16. Забезпечувати за бажанням працівників у разі їх звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору безумовну реалізацію права на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням.

5.1.17. Сприяти у наданні працюючим жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років, додаткової оплачуваної відпустки без урахування святкових і неробочих днів (ст.73 КЗпП України), тривалістю 10 календарних днів. (ст.19 Закону України «Про відпустки»).

Така відпустка надається також самотній матері, батьку, який виховує дитину без матері, особі, яка взяла дитину під опіку.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

5.1.18. Не пропонувати відпустки з частковим збереженням заробітної плати вагітним жінкам, особам в сім'ї яких немає інших годувальників, членам багатодітних сімей.

5.1.19. Відкликання працівника із щорічної відпустки лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст. 12 Закону України «Про відпустки»).

5.1.20. Медичним працівникам надавати додатково 7 днів відпустки до основної щорічної відпустки за особливий характер праці (Постанова КМУ України від 16. 12. 2004 р. №1674 п.п. 132-134).

5.1.21. Забезпечувати матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями всеукраїнських та міжнародних олімпіад, конкурсів, турнірів, змагань.

5.1.22. 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.

5.1.23. Контрактну форму трудового договору застосовувати лише у випадках, передбачених законами України, спрямувавши її на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Забезпечувати додаткові порівняно з чинним законодавством пільги, гарантії і компенсації для працівників, з якими укладено контракт.

5.1.24. Затверджувати посадові обов'язки працівників з погодженням з профспілковим комітетом.

5.1.25. Вирішувати з обов'язковим погодженням з профспілковим комітетом запровадження, перегляду та змін норм праці; оплати праці, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; робочого часу і часу відпочинку, графіки змінності та надання відпусток,

запровадження підсумованого обліку робочого часу, проведення надурочних робіт, роботи у вихідні дні тощо.

5.1.26. Надавати відпустки працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 днів згідно з списками робіт, професій і посад, визначених колективними договорами на підставі орієнтовного переліку робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, приведеного у додатку № 3 до цього Договору.

5.1.27. Забезпечити встановлення працівникам галузі конкретної тривалості щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці і часу зайнятості в цих умовах відповідно до колективного договору.

5.1.28. Забезпечити контроль за розробкою в установах і закладах освіти Правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.2. Первинна організація Профспілки працівників освіти зобов'язується:

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

5.2.2. Здійснювати контроль за дотриманням в установі (закладі) освіти законодавства про режим праці і відпочинку та своєчасним введенням в дію нормативних документів з цих питань.

5.2.3. Надавати практичну допомогу трудовому колективу і членам профспілки у розробці Правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.2.4. Всебічно використовувати свої права та можливості щодо усунення причин та обставин, що спричиняють колективні трудові спори, з питань, що стосуються режиму праці і відпочинку.

5.3. Сторони Договору спільно домовились:

5.3.1. Брати участь у навчанні керівників та голів профспілкових комітетів закладів і установ освіти району з питань укладення колективних договорів, трудового законодавства, законодавства про оплату праці, про охорону праці, про освіту та соціального страхування.

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

5.3.3. Періоди, впродовж яких у закладі освіти не здійснюється освітній процес у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до освітньої, організаційно-методичної,

організаційно-педагогічної роботи відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

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

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

5.3.6. Погоджувати з профкомом:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи, поділ робочого часу на частини, застосування підсумкового обліку робочого часу, графіки роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де особливості виробництва не дозволяють встановити перерву;
- внесення змін та доповнень до статутів закладів освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників.

5.3.7. При скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також особам перед пенсійного віку.

6. Нормування і оплата праці.

6.1. Адміністрація зобов'язується:

6.1.1. Вживати заходів для своєчасної виплати заробітної плати за період відпусток та сприяти усуненню причин затримки їх виплати.

6.1.2. Сприяти своєчасному здійсненню в закладі (установі) освіти нарахування і виплати в повному обсязі заробітної плати при встановленні нових розмірів мінімальної заробітної плати.

6.1.3. Здійснювати заходи для безумовного забезпечення виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата у такі терміни:

- за першу половину місяця – до 20 числа поточного місяця;
- остаточний розрахунок – до 07 числа наступного місяця.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця, за фактично відпрацьований час, повинен складати не менше 50% тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

6.1.4. Здійснювати відповідно до положення колективного договору доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівникам закладів і установ освіти у таких розмірах:

- за роботу в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) працівникам, які за графіком роботи працюють у цей час, у розмірі 40% посадового окладу (ставки заробітної плати) за кожну годину роботи в нічний час;

- за виконання в основний робочий час обов'язків тимчасово відсутнього працівника та суміщення професій – 50% посадового окладу (ставки заробітної плати);

- за використання дезінфікуючих засобів, за прибирання туалетів прибиральницями службових приміщень – 10 % посадового окладу.

6.1.5. Забезпечити оплату праці працівників закладу (установи) освіти за заміну тимчасово відсутніх працівників.

6.1.6. Забезпечити виплату заробітної плати працівникам, виходячи із підвищених на 25% ставок і посадових окладів (постанова КМ України від 11.08.95р. № 648).

6.1.7. Час простою не з вини працівників у закладі (установі) освіти оплачувати в розмірі тарифної ставки (посадового окладу). За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, не з його вини за ним зберігається середній заробіток (ст. 7 Закону України «Про охорону праці»).

6.1.8. Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводиться з незалежних від працівників причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії) з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, при умові виконання працівниками іншої організаційно-педагогічної роботи до їх функціональних обов'язків.

6.1.9. Проводити додаткову оплату працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими, особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці до 12 та 24% згідно з Положенням, затвердженим наказом Міністерства освіти України від 15.04.93 року № 1.17. (додаток 4).

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

6.1.11. Здійснювати виплату вихідної допомоги працівникам при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 ст. 36 та пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП України - у розмірі середньомісячного заробітку;

- внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного договору ст.38,39 КЗпП України – трьохмісячного середнього заробітку.

6.1.12. Здійснювати згідно з чинним законодавством компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку із порушенням термінів їх виплати.

6.1.13. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 10 Закону України «Про охорону праці»).

6.1.14. Встановити матеріальну допомогу працівникам освіти, які звільняються з роботи з виходом на пенсію за віком, а також за вислугу років, в розмірі одномісячного середнього заробітку.

6.1.15. Передбачити в кошторисі видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладу (установи) освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних педагогічних працівників, надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам у розмірах не менше 2-х відсотків планового фонду заробітної плати.

6.1.16. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму, що належить до виплати.

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

6.1.18. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників установ і закладів освіти.

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

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

6.1.21. Забезпечити встановлення надбавок педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2011 року № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» (зі змінами) в максимальному розмірі.

6.1.22. Встановити педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах (групах) та з ВІЛ-інфікованими дітьми підвищенні 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 у розмірі до 50% посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. №1298.

6.1.23. Забезпечити відшкодування за роботу у святковий та неробочий день відповідно до статті 107 КЗпП України.

6.2. Первинна організація Профспілки працівників освіти зобов'язується:

6.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням в закладі (установі) освіти законодавства про оплату праці.

6.2.2. Сприяти у наданні працівникам закладу (установи) освіти консультативної допомоги з питань оплати праці.

6.2.3. Представляти інтереси працівників за їх бажанням у судах при розгляді питань, що стосуються оплати праці.

6.2.4. Домагатися своєчасної виплати заробітної плати працівників галузі, використовуючи при цьому передбачені законодавством форми і засоби впливу на органи виконавчої державної влади різних рівнів.

6.2.5. Організувати контроль за здійсненням перерахунків посадових окладів, ставок заробітної плати, індексації заробітної плати працівників галузі відповідно до розміру мінімальної заробітної плати.

7. Охорона праці та здоров'я.

7.1. Адміністрація зобов'язується:

7.1.1. Домогтися повного виконання керівниками закладу освіти вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України № 563 від 01.08 2001 р., відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків.

7.1.2. Забезпечити організацію і проведення атестації робочих місць за умовами праці.

7.1.3. Забезпечити ведення нормативною документації з охорони праці.

7.1.4. Здійснювати контроль за наданням, згідно з чинним законодавством, пільг і компенсацій працівникам, які працюють на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, а також потерпілим від нещасних випадків на виробництві.

7.1.5. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності без визнання їх в установленому порядку особам з інвалідністю. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи (ст. 11 Закону України «Про охорону праці»).

7.1.6. Забезпечити виконання комплексної програми запобігання дорожньо-транспортному, побутовому і дитячому травматизму невиробничого характеру.

7.1.7. Забезпечити проходження працівниками обов'язкових медичних та психіатричних оглядів.

7.1.8. Сприяти виділенню коштів на оздоровлення дітей.

7.1.9. Запроваджувати систему стимулювання працівників, які забезпечують виконання вимог законодавства щодо охорони праці та техніки безпеки, не порушують правила особистої і колективної безпеки, беруть участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці.

7.1.10. Сприяти ліквідації аварійності закладу (установи) освіти шляхом проведення капітального ремонту.

7.1.11. Забезпечити проведення атестації робочих місць, виконання комплексних планів по реалізації встановлених нормативів з охорони праці, забезпеченню засобами індивідуального захисту. За погодженням з профкомом встановити доплату робітникам, спеціалістам та службовцям, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці у розмірі до 12% до тарифної ставки (посадового окладу) і до 24% на роботах з особливо важкими та шкідливими умовами, за умови атестації робочого місця, на підставі наказу керівника (додаток 4).

7.1.12. Сприяти поліпшенню стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, виділенню на цю мету з районного бюджету не менше як 0,2 відсотка від фонду оплати праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці».

7.1.13. Брати активну участь в організації та проведенні Всеукраїнського огляду-конкурсу охорони праці в установах і закладах освіти відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки України та президії ЦК Профспілки працівників освіти і науки України від 27.04.2004 року.

7.1.14. Щорічно виносити на обговорення трудового колективу питання умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та профзахворюваності і вживати відповідних заходів щодо поліпшення становища, що склалося.

7.2. Первинна організація Профспілки працівників освіти зобов'язується:

7.2.1. Забезпечувати участь профспілкових активістів:

- у розгляді трудових конфліктів, зокрема з приводу наявності чи відсутності виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я працівника;

- у роботі комісії по перевірці знань посадовими особами нормативних актів з охорони праці.

7.2.2. Регулярно виносити на розгляд засідань профспілкового комітету питання стану умов і охорони праці.