**Тузлівський опорний заклад загальної середньої освіти**

**Тузлівської сільської ради Білгород-Дністровського району**

**Одеської області**

**Первинна профспілкова організація Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти Татарбунарської об’єднаної організації**

**Профспілки працівників освіти і науки України**

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР**

**між адміністрацією школи та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації**

**Тузлівський опорний заклад загальної середньої освіти**

**Тузлівської сільської ради Білгород-Дністровського району Одеської області  
 на 2022 - 2025 роки**

Схвалено на зборах трудового колективу

« » травня 2022 року протокол №1

**Уповноважені представники сторін:**

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  Тузлівського опорного закладу  Загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.А.Петраковська | Голова ППО  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_О.Ф. Удовиченко |

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

(дата, місяць, рік)

Реєстраційний № \_\_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_\_\_\_\_2022р.

**РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Колективний договір укладено відповідно до законів України «Про колективні договори та угоди», «Про профспілкові спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», «Про оплату праці», «Про відпустку», «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, Генеральної, Галузевої та регіональних угод.

1.2. На підставі, колдоговору, який є нормативним актом соціального партнерства, здійснюється регулювання трудових відносин в галузі освіти та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників, та власника, що і є предметом цього колдоговору.

1.3. Положення колективного договору діють безпосередньо та поширюються на всіх працівників закладу освіти, які перебувають у сфері дії сторін колективного договору, і є обов’язковими для виконання роботодавцем, працівниками і профспілковим комітетом та не можуть бути нижчими від домовленостей Генеральної, Галузевої та регіональних угод.

1.4. Невід’ємною частиною колдоговору є додатки до нього

**1.5.**  Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу, протокол №\_\_ від \_\_\_\_\_\_\_2022 року, і набуває чинності з дня його підписання.

**1.6.**   Сторонами колективного договору є:

- адміністрація Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти Тузлівської сільської ради Білгород-Дністровського району Одеської області в особі директора школи **ПЕТРАКОВСЬКОЇ СВІТЛАНИ АНДРІЇВНИ**, яка представляє інтереси власника і має відповідні повноваження та профспілковим комітетом, який відповідно до ст. 247 КЗпП України, ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» представляє інтереси працівників Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти Тузлівської сільської ради Білгород-Дністровського району Одеської області у галузі виробництва, праці, побуту, культури і захищає їх трудові, соціально-економічні права та інтереси в особі голови первинної профспілкової організації **УДОВИЧЕНКО ОКСАНИ ФЕДОРІВНИ.**

**1.7.**Директор Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти визначає профспілковий комітет єдиним повноважним   представником всіх працівників школи в колективних переговорах.

**1.8.**  Сторони зобов’язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання трудового договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

**1.9.**  Дію колективного договору може бути припинено, а зміст змінено лише 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.

**1.10.**  Зміни та доповнення щодо колективного договору вносяться в обов’язковому порядку у зв’язку зі змінами чинного законодавства, Галузевої, регіональної угод з питань, що є предметом колективного договору, та з ініціативи однієї із сторін після проведення переговорів (консультацій) й досягнення згоди і набувають чинності після схвалення загальними зборами (конференцією) працівників.

**1.11.** Після схвалення проекту колективного договору уповноважені представники сторін у термін 10 днів підписують колективний договір.

   Після підписання колективний договір подається для повідомної реєстрації в місцеві органи державної виконавчої влади.

   Після реєстрації у двотижневий термін договір доводиться до відома профспілкового комітету, працівників установи.

**РОЗДІЛ 2. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ**

**2.1.**Колективний договір укладено терміном на 2022-2025 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками Сторін та продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний.

**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 закладу про стан виконання норм, положень і зобов’язань колдоговору. Періодичність оприлюднення відповідної інформації – не рідше одного разу на півріччя.

2.5. У разі реорганізації ЗО колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.

У разі зміни власника чинність колдоговору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладання нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

У разі ліквідації закладу колдоговір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

**РОЗДІЛ 3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**3.1. Адміністрація Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти:**

**3.1.1.** Створює необхідні організаційні, матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів розвитку освіти.

**3.1.2.** Вживає заходів щодо стабільної та ефективної роботи закладу освіти, раціонального використання коштів загального та спеціальних фондів

недопущення їх вилучення, дотримання нормативних вимог щодо фінансування господарських витрат.

**3.1.3.** Спрямовуватиме діяльність педагогічного колективу закладу на створення умов для безумовної реалізації прав громадян на освіту.

**3.1.4.** У межах повноважень вживатиме заходи щодо виконання норм законів у галузі освіти, що стосуються соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників, недопущення їх зупинення та скасування, зокрема під час формування та прийняття законів про Державний бюджет України на відповідні роки.

**3.1.5.** Проводитиме систематичну роботу щодо забезпечення підвищення кваліфікації і перепідготовки педагогічних кадрів.

**3.1.6.** Контролюватиме фінансову - господарську діяльність закладу освіти, що фінансуються з бюджету і належать до сфери відділу освіти.

**3.1.7.** Вживатиме заходів для реалізації положень, передбачених законом України «Про освіту» в частині соціально-економічного забезпечення працівників освіти.

**3.1.8.** Періодично заслуховуватиме на засіданнях нарадах питання про стан дотримання закладом освіти чинного законодавства.

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

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

**3.2.2.** Спрямовувати свою діяльність на створення умов для стабільної та ефективної роботи закладу освіти.

**3.2.3.** Брати участь у діючих органах соціального партнерства.

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

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

**3.2.6.** Попереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення - прагнути до розв’язання шляхом взаємних консультацій, переговорів відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

**3.3. Тузлівська первинна профспілкова організація 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 договору, за умови їх вирішення в установленому законодавством порядку.

**РОЗДІЛ 4. ЗАЙНЯТІСТЬ**

**4.1. Адміністрація Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти зобов’язується:**

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

**4.1.2.** Вживати заходів для недопущення в закладі освіти масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року), **за винятком ліквідації закладу.**

**4.1.3.**  Відповідно до наказу Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 року №102 із змінами і доповненнями, внесеними наказом Міністерства освіти України від 17 лютого 1999 року №41, наказами Міністерства освіти і науки України від 24 лютого 2005 року №118, від 11 червня 2007 року: П. 91. У сільській місцевості залучати директорів і їх заступників при відсутності вчителів або викладачів з відповідних предметів вести викладацьку роботу в обсязі не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік), з дозволу відповідного органу управління освіти. В місті – 9 годин на тиждень. У випадках, коли вищезазначені працівники отримують на основній посаді 0,5 посадового окладу, дозволяється вести викладацьку роботу в середньому не більше 18 годин на тиждень, 72 години на рік, а при виконанні цієї роботи в 1 – 4 класах - до 20 годин на тиждень.

Здійснювати заміну тимчасово відсутніх вчителів вчителями тієї самої спеціальності, забезпечивши оплату праці відповідно до п. 73 (погодинно), якщо заміна до 2 місяців чи п. 68 (за тарифікацією) Інструкції 102, якщо заміна більше 2 місяців.

**В окремих виняткових випадках**, коли таку заміну забезпечити неможливо, заміщення здійснюється таким чином. Учителі з інших дисциплін, заміняючи тимчасово відсутніх колег, виконують **програму зі свого предмета** дещо **наперед,** щоб згодом передати відповідні години вчителю, який нині відсутній, для виконання відсутнім пропущеної програми.

У такому випадку вчителю, який забезпечує заміну тимчасово відсутнього колеги, додаткова оплата не проводиться, оскільки загальний обсяг педагогічного навантаження не збільшився, а дещо розподілився в часі. Йому виплачується заробітна плата відповідно до тарифікації протягом усього часу як за період тимчасового заміщення, так і за дні, коли відповідні години тимчасово передані раніше відсутньому вчителю для виконання програми.

Раніше відсутньому вчителю після виходу його на роботу виплачується заробітна плата відповідно до тарифікації, а також здійснюється додаткова оплата за проведені додатково уроки на умовах погодинної оплати праці відповідно до п. 73 Інструкції № 102.

Оплата годин індивідуального навчання здійснюється за тарифікацією. Підвищення ставок зарплати у розмірі 20% абз.2 п. п. «в» п. 28 Інструкції 102 здійснюється за умови роботи з дітьми та підлітками, які потребують особливих умов виховання або тривалого лікування. Підвищення на 25% абз. 4, п. 29 Інструкції №102 за роботу з дітьми, які потребують корекції фізичного та/або розумового розвитку.

**4.1.4.** Проводити спільні консультації з профспілковим комітетом з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотків чисельності працівників, **за винятком ліквідації закладу.**

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

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

**4.1.7.** Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації.

**4.1.8.** Вживати заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників навчального закладу, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

**4.1.9.** 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 тижневе навантаження;

- залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу 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, у т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, спеціалістам лише за наявності об’єктивних причин та обов’язкової письмової згоди вчителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

**4.1.10.** Застосовувати при оптимізації навчального закладу та установ освіти звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших навчальних закладах та державних установах.

**4.1.11.** Не допускати зменшення обсягу навчального навантаження **(не менше відповідної кількості годин на ставку)** особам перед пенсійного віку.

**4.1.12.** Не допускати звільнення працівників навчальних закладів при зміні власника, зокрема при створенні об’єднаних територіальних громад.

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

**РОЗДІЛ 5. РЕГУЛЮВАННЯ ВИРОБНИЧИХ,**

**ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

**5.1. Адміністрація Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти зобов’язується:**

**5.1.1.** Забезпечити контроль за розробкою в закладі освіти правил внутрішнього розпорядку.

**5.1.2.** Забезпечити дотримання на місцях:

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

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

**5.1.3.** Забезпечити контроль за:

- застосуванням у закладі освіти надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;

- наданням працівникам галузі щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством.

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

**5.1.5.** Згідно статті 25 Закону України «Про відпустки» надавати відпустку без збереження заробітної плати:

- в обов’язковому порядку з певних обставин, за заявою працівника допущеного до складання вступних іспитів до вищого навчального закладу, по догляду за рідним по крові за висновком медичного закладу тощо;

- за угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом (ст.26 Закону України «Про відпустки») відпустка надається тільки на підставі звернення працівника до керівника з письмовою заявою з посиланням на наявність сімейних обставин та інших причин, які обґрунтовують її надання. Ця відпустка не може перевищувати 15 календарних днів на рік.

Надавати відпуски працівнику без збереження заробітної плати за ініціативою керівника законодавством не передбачено.

Надавати відпустку без збереження заробітної плати у випадку надання путівки за рахунок фонду соціального страхування при недостатності днів на оздоровлення або надавати відпустку в даному випадку на особисту відповідальність керівника за рахунок майбутньої соціальної відпустки.

Інвалідам І і ІІ групи надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам ІІІ групи – 26 календарних днів.

Додаткова відпустка за ненормований робочий день не надається, якщо працівник працює не повний робочий день.

Працівник отримує відпустку пропорційно відпрацьованому

**5.2. Сторони договору домовилися що:**

**5.2.1.** Періоди, впродовж яких у навчальному закладі 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. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором, правилами внутрішнього розпорядку **та чинним законодавством України**.

**5.2.2.** Залучення вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, **інклюзивне навчання** до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період здійснюється в межах кількості годин педагогічного навантаження, установленого при тарифікації до початку канікул.

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

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

**5.2.5.** 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 **за умови дотримання санітарних правил та норм.**

**5.2.6.** При складанні розкладів навчальних занять уникати нераціональних витрат часу педагогічних працівників, які здійснюють викладацьку роботу, забезпечувати безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, по можливості у зв’язку з педагогічним навантаженням не допускати тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон») за умови **обов’язкового дотримання санітарних вимог.**

**5.2.7.** Здійснювати звільнення педагогічних працівників у зв’язку зі скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року.

**5.2.8.** Обмежити укладення строкових договорів з працівниками з мотивації необхідності випробування. Не допускати з ініціативи власника переукладення безстрокового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку.

**5.2.9.** Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт, професій, визначеними колективними договорами на підставі Орієнтовного переліку посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України. **(Додаток 1)**

**5.2.10.** Надавати короткочасні оплачувані відпустки по заявам працівників у випадках: ( за рахунок бюджетних асигнувань)

- особистого шлюбу або шлюбу дітей;

- народження дитини;

- смерті близьких родичів;

- для догляду за хворим членом сім'ї;

- батькам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості;

- батькам, чиї діти йдуть до першого класу школи;

- ветеранам, учасникам бойових дій;

- донорам тощо

- в тому числі головам виборних органів Профспілки, які працюють на громадських засадах **на 3 дні** .

**5.2.11.** Жінкам, які працюють і мають двоє і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за їх бажанням щорічно надавати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без врахування святкових.

**5.2.12.** Відпустку такої ж тривалості надавати жінкам, які всиновили дітей, батькам, які виховують дітей без матерів / в тому числі і у разі тривалого їх перебування у лікувальному закладі /,особам, які взяли під опіку дітей.

В разі наявності декількох підстав тривалість додаткової відпустки не може перевищувати 17 календарних днів.

**5.2.13.** У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати в розмірі не менше 14 календарних днів. Невикористану частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період /п.4 Постанови Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346/. перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку передбаченому ст.. 11 Закону України «Про відпустки».

**5.2.14.** Надавати відпустку / або її частину/ керівним та педагогічним працівникам протягом навчального року у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування та реабілітації після хвороби /постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346/.

**5.2.15.** Надавати особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в т.ч. тим, хто перебуває у відпустці до догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, щорічну основну відпустку повної тривалості.

**5.2.16.** Сприяти дотримання чинного законодавства щодо надання в повному обсязі гарантій і компенсацій працівникам закладу освіти, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання іншим професіям із відривом від виробництва.

**5.2.17.** Забезпечити матеріальне заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями та призерами обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських конкурсів, турнірів, МАН тощо.

**5.2.18.** 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 та погоджувати з профспілковим комітетом

**5.2.19.** Погоджувати з профспілковим комітетом:

- кошторис, штатні розписи;

- графіки щорічних оплачуваних відпусток;

- звільнення працівників та переведення на іншу посаду;

- запровадження змін, перегляд умов праці;

- навчальне навантаження педагогічних працівників;

- погодження розмірів матеріального заохочення (грошової винагороди, матеріальної допомоги і тощо).

- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, розклад уроків, 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;

- внесення змін та доповнень до статутів навчальних закладів з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та осіб, які навчаються.

**5.2.20.** Затверджувати посадові інструкції працівників закладів освіти за погодженням із профспілковим комітетом.

**5.2.21**. Продовжити до закінчення строку чинності строкового договору, укладеного на підставі прикінцевих положень та ст..22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» трудовий договір на новий термін, але не менше ніж на один рік.

Продовжувати строковий трудовий договір на термін щорічної основної відпустки повної тривалості, наданої за заявою педагогічного працівника, відповідно до ч.2 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»

**РОЗДІЛ 6. ОПЛАТА ПРАЦІ**

**6.1. Адміністрація Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти зобов’язується:**

* + 1. Забезпечити педагогічним працівникам диференціацію посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до кваліфікаційних категорій, установлення підвищених посадових окладів (ставок заробітної плати) за педагогічні звання, надбавок за почесні звання, доплат за наукові ступені та вчені звання, успішне проходження сертифікації, роботу в інклюзивних класах (групах) тощо.
    2. Забезпечити в закладі гласність умов оплати праці, запровадження та розміри доплат, надбавок, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством України, угодами з обов’язковим погодженням вищезазначених питань з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації. Оплату праці працівників закладу здійснювати в першочерговому порядку, усі інші платежі здійснювати після виконання зобов’язань щодо оплати праці (ст.15 Закону України «Про оплату праці»)
    3. Своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникам закладу заробітну плату за період відпусток, а також поточну заробітну плату у грошовому вираженні через систему банкоматів по пластиковим карткам, згідно особистої письмової заяви працівника, у робочі дні двічі на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата:
       - виплата заробітної плати за першу половину місяця – 15 числа,
       - розмір заробітної плати за першу половину місяця – не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника;
       - заробітна плата за місяць – останнє число кожного місяця (ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці», ст. 21 Закону України «Про відпустки»).
    4. При збігу термінів виплати заробітної плати з вихідним, святковим або неробочим днем, виплачувати її напередодні (ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці»).
    5. Заробітну плату за весь час щорічної відпустки виплачувати не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України).
    6. Щорічну відпустку, на вимогу працівника, перенести на інший період у разі порушення терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки, несвоєчасної виплати заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (ст. 80 КЗпП України).
    7. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:
       - загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат,
       - розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати,
       - сума зарплати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).
    8. Забезпечити встановлення і виплату мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства України. Забезпечити оплату праці працівників закладу за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікаціє.
    9. Установити такі розміри доплат згідно п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» із змінами, внесеними згідно з постановами Кабінету Міністрів України, з використанням на цю мету усієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами за:
       - суміщення професій, посад у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки);

- розширення зони обслуговування або збільшення обсягів виконуваних робіт до 50% посадового окладу (тарифної ставки);

* + - * виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення з основної роботи до 50% посадового окладу (тарифної ставки) (п. 6.3.6 Галузевої угоди).
    1. З метою підвищення престижності праці педагогічних працівників, забезпечити встановлення та виплату надбавки в граничному розмірі 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 відсотків, педагогічним працівникам закладу освіти, у межах фонду оплати праці з урахуванням підвищень посадового окладу. Надбавку встановити на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником (постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011

№ 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» із змінами, внесеними згідно з Постановам КМ №88 від 25.03.2014, №23 від 11.01.2018).

Розмір надбавки обчислюватиметься пропорційно обсягам роботи чи відпрацьованому робочому часу.

Забезпечити встановлення надбавки в розмірі до 30 відсотків заступникам керівника закладу загальної середньої освіти, посади яких віднесені до посад педагогічних працівників, учителям, які викладають предмети згідно з відповідним [Державним стандартом загальної середньої освіти](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-%D0%BF/paran10#n10) (постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2011 № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» із змінами, внесеними згідно з Постановам КМ №88 від 25.03.2014, №23 від 11.01.2018). Забезпечити встановлення надбавки в розмірі не менше 20 відсотків:

* + - * заступникам керівника школи, посади яких віднесені до посад педагогічних працівників, в яких апробують державний стандарт початкової освіти відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988, вчителям такої школи;
      * заступникам керівника школи, в якій навчання хоча б в одному з початкових класів здійснюється за державним стандартом початкової освіти відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.12.2016 № 988, учителям таких класів зазначеної школи
    1. Встановлювати педагогічним працівникам доплати, надбавки, премії за використання в освітньому процесі іноземних мов, сучасних технологій, реалізацію інноваційних проектів тощо відповідно до законодавства, установчих документів та даного колективного договору.
    2. Забезпечити встановлення педагогічному працівнику, який успішно пройшов сертифікацію, щомісячну доплату в розмірі 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) пропорційно до обсягу педагогічного навантаження протягом строку дії сертифіката, на підставі заяви педагогічного працівника і сертифіката, який міститься в Єдиній державній електронній базі даних з питань освіти (п.5 ст.61 Закону України «Про освіту», постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2018 № 1190 «Про затвердження Положення про сертифікацію педагогічних працівників»)
    3. Забезпечити встановлення щомісячної надбавки за вислугу років працівникам, які обіймають педагогічні посади, відповідно ст. 61 Закону України «Про освіту» та Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 78 «Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України «Про освіту», частини першої статті 25 Закону України «Про загальну середню освіту», частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту»(п. 8.3.1 Галузевої угоди).

Зміну розміру надбавки проводити з місяця, що настає за місяцем, коли виникло таке право, якщо документи, необхідні для своєчасного і правильного обчислення стажу, знаходяться в закладі освіти, або з дня подання таких документів працівником

Виплачувати педагогічним працівникам щорічну грошову винагороду у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов’язків відповідно до Положення, погодженого з профспілковим комітетом (ст. 57 Закону України «Про освіту»). (**Додаток № 9**)

* + 1. Забезпечити матеріальне стимулювання працівників, нагороджених відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства освіти і науки України, переможців фахових конкурсів «Учитель року» тощо.

(**Додаток №7)**

* + 1. Виплачувати педагогічним працівникам допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки (ст.57 Закону України «Про освіту»).
    2. Установлювати доплати за окремі види педагогічної діяльності педагогічним працівникам закладу відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 року № 1096 «Про встановлення розмірів доплат за окремі види педагогічної діяльності».
    3. 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, виходячи з присвоєної кваліфікаційної категорії з основного предмета (за фахом).
    4. Здійснювати доплату педагогічним працівникам за роботу в інклюзивних класах (групах) у розмірі 20%, за години роботи у цих класах, групах.
    5. З метою дотримання вимог Положення про навчальні кабінети загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 20.07.2004 № 601 та Положення про навчальні кабінети з природничо-математичних предметів загальноосвітніх навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки від 14.12.2012 № 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 працівнику за завідування 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 працівнику.
  + 1. Здійснювати відповідні доплати керівним працівникам закладу, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов’язків по завідуванню відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.
    2. Забезпечити встановлення та виплату надбавки для працівників бібліотеки, яка є структурним підрозділом закладу освіти, за особливі умови роботи в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці незалежно від виплати інших надбавок і доплат, відповідно до статті 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу», постанови Кабінету Міністрів України «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» від 30.09.2009 № 1073 із змінами, внесеними згідно з постановою КМ від25.03.2014 №89, листа-роз’яснення Міністерства освіти і науки України від 11.12.09 № 1/9-876 та Положення про виплату працівникам бібліотек надбавки за особливі умови роботи.

Виплату надбавки проводити також бібліотекарю, який працює на неповну ставку в граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці.

* + 1. Встановити виплату працівникам бібліотеки допомоги на оздоровлення під час щорічної відпустки в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) відповідно до статті 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу», постанови Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 № 84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек».
    2. Забезпечити виплату доплати за вислугу років бібліотечним працівникам, які працюють у закладі освіти, згідно постанови Кабінету Міністрів України від 22.01.2005 № 84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек».

Доплату за вислугу років виплачувати щомісяця за фактично відпрацьований час у межах коштів, передбачених на оплату праці, за основним місцем роботи у відсотках до посадового окладу залежно від стажу роботи.

* + 1. Забезпечити встановлення надбавки за вислугу років медичним працівникам, які працюють у закладах освіти, за умови, що оплата праці таких працівників здійснюється відповідно до умов оплати праці медичних працівників державних і комунальних закладів охорони здоров’я та дотримання критеріїв для її встановлення, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров’я» із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ від 20.01.2010№ 47, від 18.01.2012№23, та наказу Міністерства освіти і науки України від 30.01.2010 № 56 «Про постанову Кабінету Міністрів України № 47 від 20.01.2010 «Про внесення змін до пункту 4 Порядку виплати надбавки за вислугу років лікарям і фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою державних та комунальних закладів охорони здоров’я»». Надбавку за вислугу років виплачувати щомісяця за фактично відпрацьований час за основним місцем роботи та за сумісництвом.
    2. Забезпечити встановлення й виплату медичним працівникам закладу допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу під час надання основної щорічної відпустки (Постанова Кабінету Міністрів України від 11.05.2011 № 524 «Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»).
    3. Здійснювати за час роботи в період канікул оплату праці педагогічних та інших працівників, яким дозволено вести викладацьку роботу з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (п. 71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).
    4. Здійснювати оплату праці вчителів, вихователів груп продовженого дня, інших педагогічних працівників закладу у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводиться з незалежних від них причин (пандемії, епідемії, метеорологічні умови, військовий стан тощо), із розрахунку заробітної плати, установленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства України.

Забезпечити оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних працівників, та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу).

Здійснювати оплату праці керівних та інших працівників закладу за години викладацької роботи чи заняття з гуртками в закладі, понад основний посадовий оклад (ставку) у порядку, передбаченому відповідно для учителів, керівників, викладачів та керівників гуртків (за тарифікацією).

За години викладацької роботи чи занять з гуртками, виконані, як виняток, у зв’язку з виробничою необхідністю понад норму, зазначену вище, провадити погодинну оплату за фактичну кількість годин, але не більше 240 годин на рік (п. 91 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОН України від 15.04.1993 № 102).

* + 1. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством України.
    2. Не допускати компенсацію надурочних робіт шляхом надання відгулу.
    3. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров’я працівника, або людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за працівником зберігати середній заробіток (ст. 6 Закону України «Про охорону праці»).
    4. Зберігати за працівником місце роботи (посаду) і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 17 Закону України «Про охорону праці»).
    5. Забезпечити своєчасне й правильне встановлення й виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розмірів посадових окладів на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці, розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорій, звань, наукових ступенів тощо.
    6. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників згідно Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» у зв’язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги.
    7. Передбачити у кошторисі закладу видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладу, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних, педагогічних працівників, залежно від особистого внеску кожного працівника або за виконання особливо важливих (термінових) робіт на строк їх виконання у розмірі не менше 2 відсотків планового фонду заробітної плати (п.52 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102, п. 6.3.16 Галузевої угоди).
    8. Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору відповідно до ст. 44 КЗпП України:
* з підстав, зазначених у пункті 6 ст. 36, пунктах1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України, - у розмірі не менше середнього місячного заробітку;
  + 1. 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).
    2. Здійснювати доплати працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці на підставі атестації робочих місць за умовами праці (Додаток до постанови Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 03.10.1986 № 387/22-78 «Про оцінку умов праці на робочих місцях та порядку застосування галузевих переліків робіт, на яких можуть установлюватись доплати працівникам за умови праці», наказ закладу «Про результати атестації робочих місць за умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації, передбачені чинним законодавством»).
    3. Проводити преміювання працівників закладу відповідно до їх внеску в загальні результати роботи в межах коштів на оплату праці, за погодженням з профспілковим комітетом (постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», п. 8.3.2 Галузевої угоди).
    4. Звернути особливу увагу на визначення розмірів преміювання, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов’язків, надбавок і доплат, надання щорічних відпусток, тарифікацію тощо близьких осіб посадових осіб юридичних осіб публічного права (ст.28 Закону України «Про запобігання корупції»).
    5. Звільняти від роботи в закладі працівників, які є або виявили бажання стати донорами крові та/або компонентів крові, у дні відповідного медичного обстеження і донації крові або компонентів крові (крім випадків, якщо відсутність донора на його робочому місці в ці дні може призвести до загрози життю чи здоров’ю людей, до невиконання завдань, пов’язаних із забезпеченням громадського порядку, до значної матеріальної шкоди або інших тяжких наслідків) на підставі відповідних заяв, поданих керівництву не пізніш як за один робочий день до дня донації крові та/або компонентів крові, із збереженням за ними середнього заробітку за рахунок коштів закладу (ст. 124 КЗпП України, абзац 2 частини 2 статті 12 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові») .
    6. Працівникам-донорам, які протягом року безоплатно здійснили донацію крові в сумарній кількості, що дорівнює двом разовим максимально допустимим дозам, або плазми крові в сумарній кількості, що дорівнює чотирьом разовим максимально допустимим дозам, заготовленим методом аферезу, або тромбоцитів у двох разових донаціях методом аферезу, допомогу з тимчасової непрацездатності у зв’язку із захворюванням виплачувати у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати донора незалежно від стажу роботи. Така пільга надається протягом року після здійснення донації крові та/або компонентів крові у зазначених кількостях (частина 4 статті 20 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові»).
    7. Використовувати кошти загального й спеціального фондів за призначенням згідно з чинним законодавством України. Не допускати вилучення спеціальних коштів на покриття видатків, що мають здійснюватись за рахунок загального фонду.
    8. При ліквідації або реорганізації закладу забезпечити своєчасну виплату працівникам розрахунку по заробітній платі.
    9. Зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини власника (уповноваженого ним органу), заробітну плату в повному розмірі на підставі положень колективного договору і угод.
    10. Забезпечити встановлення й виплату доплати за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров’я медичним працівникам закладу в розмірі 20 відсотків посадового окладу, визначеного розрядами ЄТС, у межах фонду заробітної плати з 01.01.2021 року та до відміни карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої корона вірусом SARS-CoV- 2 (постанова КМУ від 03.02.2021 № 67 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти», постанова КМУ від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та окремих галузей бюджетної сфери»). **(Додаток 10)**

**6.2 Сторони договору домовились:**

**6.2.1.** Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цього договору і вживати спільних заходів відповідно до законодавства.

**6.2.2.** Домагатися встановлення:

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

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

**6.2.4.** Домагатися, щоб у навчальному закладі:

- тарифні ставки (оклади), умови застосування і розміри надбавок, доплат, заохочувань відповідали постановам Кабінету Міністрів України; - здійснювали доплату до рівня мінімальної заробітної плати тим працівникам, у яких вона менша від мінімальної;

- здійснювали запровадження, зміни, перегляд норм праці за погодженням із профкомом;

- повідомляли працівникам про введення нових і зміну чинних норм праці не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження;

- дотримувались чинного законодавства щодо відрахувань із заробітної плати;

- працівникові при кожній виплаті заробітної плати письмово повідомляли такі дані: загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри й підстави відрахувань, сума виплати;

- педагогічне навантаження узгоджували з профспілковим комітетом: попереднє – до літньої відпустки працівників; остаточне – до 10 вересня і доводили до відома працівників під особистий підпис;

- навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки встановлювали лише за письмовою згодою працівника.

**6.2.5.** Проводити моніторинг та регулярно, не рідше одного разу на рік, обмінюватися інформацією про стан дотримання законодавства і положень Колективного договору у сфері оплати праці та здійснювати заходи за фактами виявлених порушень.

**6.2.6.** Опрацьовувати в межах визначених законодавством повноважень проекти законодавчих та нормативних актів щодо оплати праці працівників освіти, науки; направляти відповідні пропозиції до відділу освіти.

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

**6.2.8.** Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік в обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим вчителям, викладачам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження не менше ставки.

**6.2.9**. 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 навчально-виховної роботи.

**6.2.10.** 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 загальноосвітнього навчального закладу, за завідування якими встановлюється додаткова оплата;

- встановлювати оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами.

**6.2.11.** 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 на цю мету всієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

**6.2.12.** 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 40 %).

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

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

**6.2.15.** Забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні в строки, не рідше 2-х разів на місяць в строки: до 15 числа кожного місяця аванс, 28 числа заробітна плата з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці».

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

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

**6.2.18.** Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

**6.2.19.** Сприяти своєчасному здійсненню індексації грошових доходів працівників, відповідно до чинного законодавства у зв’язку зі змінами цін і тарифів на споживчі товари та послуги.

**6.2.20.** Створювати умови для матеріального стимулювання працівників, нагороджених знаком "Відмінник освіти України", а також переможців і призерів конкурсів професійної майстерності.

**6.2.21.** Забезпечувати оплату праці працівників за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників повному розмірі за їхньою кваліфікацією.

**6.2.22.** Встановлювати надбавку педагогічним працівникам відповідно до постанови Кабінету Міністрів України [від 23 березня 2011 р. № 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](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP110373.html)» за престижність педагогічної праці до 30 відсотків посадового окладу.

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

**6.2.24.** Забезпечувати підвищення кваліфікації учителів початкових класів з іноземної мови, інформатики, які не є фахівцями з цих предметів.

**6.2.25.** Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють **у спеціальних та** 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 15.04.1993 № 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.

**6.2.26.** Виплачувати працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП України) - у розмірі не менше чотиримісячного середнього заробітку. **(Додаток № 9)**

**6.3. Тузлівська первинна профспілкова організація зобов’язується**:

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

**6.3.2.** Взаємодіяти з органами виконавчої влади, органами державного нагляду для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці.

**6.3.3.** Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам Профспілки щодо захисту їхніх прав з питань оплати праці та представляти інтереси в комісіях по трудових спорах та судах.

**6.3.4.** Забезпечити інформування районної профспілки стосовно фактів порушень термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов’язань за колективним договором.

**6.3.5.** 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 в закладах освіти.

**6.3.6.** Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів працівників, осіб, які навчаються, у зв’язку зі змінами цін на споживчі товари та послуги; компенсації втрати частини заробітної плати, пов’язаної з порушенням термінів її виплати.

**РОЗДІЛ 7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ’Я**

**7.1.АдміністраціяТузлівського опорного закладу загальної середньої освіти зобов’язується:**

**7.1.1.** Виконувати вимоги Закону України «Про охорону праці», наказу Міністерства освіти і науки України від 1 серпня 2001 року № 563 щодо організації роботи з охорони праці.

**7.1.2.** Щорічно виносити на нарадах питання щодо створення належних умов, безпеки праці і навчання та вжиття заходів щодо попередження виробничого травматизму і професійної захворюваності.

**7.1.3.** Проводити один раз на три роки навчання і перевірку знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в закладах, установах, організаціях, підприємствах, підпорядкованих Міністерству освіти і науки України.

**7.1.4.** Забезпечити контроль за станом пожежної безпеки в закладі освіти.

**7.1.5.** Забезпечити контроль за своєчасним проведенням безоплатно первинних та періодичних медичних і психіатричних оглядів працівників навчального закладу з необхідними лабораторними дослідженнями згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці» та постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 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».

**7.1.6.** Сприяти фінансуванню атестації робочих місць з несприятливими умовами праці відповідно до чинного законодавства та розробити за її результатами заходи щодо покращення умов праці, включивши їх в колективні договори.

**7.1.7.** Адміністрація закладу зобов’язується:

- забезпечувати працюючих у шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями .

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, миючих та знешкоджувальних засобів; **(Додаток 2)**

- забезпечити умивальні і душові миючими засобами або організувати їх видачу працівникам особисто (щомісячно). **(Додаток 3)**

- встановлення доплат працівникам за роботу в шкідливих і важких умовах праці; **(Додаток 4)**

- встановлення доплат працівникам за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також тим, які зайняті прибиранням туалетів, - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу;

- надання щорічних додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці та особливий характер праці **(Додаток 5)**

**7.1.8.** 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 інвалідами, У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи, забезпечити відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити пільгові умови та режим роботи ( ст.,9 Закону України «Про охорону праці»).

**7.1.9.** На прохання працівника організувати позачерговий медичний огляд, якщо працівник пов’язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці (ст..19 Закону України «Про охорону праці»).

**7.1.10.** У зв'язку із введенням в дію з 01.04.2001 року Закону України «Про загальнообов'язкове Державне соціальне страхування від нещасних випадків та соціального захворювання, які причинили втрату працездатності» забезпечити його виконання в повному обсязі з переданням відповідної документації на потерпілих в Регіональний фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання.

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

**7.1.12.** Вивести з експлуатації аварійні приміщення будівель та домагатися виведення котелень з підвальних приміщень.

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

**7.1.14.** Брати участь у районному громадського огляду-конкурсу стану умов і охорони праці в установах, закладах, підприємствах та організаціях Міністерства освіти і науки України та відповідно до Положення, затвердженого спільною постановою колегії Міністерства освіти і науки, (протокол №1/6-22 від 23.01.2013, протокол № П-18-3 від 10.12.2012).

**7.1.15.** Розробити заходи, спрямовані на оснащення загальноосвітнього закладу, автономними міні-котельнями, впровадження енергозберігаючих технологій, забезпечення функціонування систем водо-, енерго-, теплопостачання та інженерних мереж.

**7.1.16.** Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілки до навчального закладу 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».

**7.1.17.** На підприємствах, що утримаються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

**7.1.18**. Передбачити в штатному розписі закладу та установ освіти з кількістю 50 і більше осіб посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно норм ст..15 Закону України « Про охорону праці» та рішення колегії Міністерства освіти і науки України від 11.02.2010 року.

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

**7.2. Сторони договору домовились:**

**7.2.1**. Сприяти виділенню коштів на охорону праці з бюджетів всіх рівні в обсязі не менше 0,2% від фонду оплати праці відповідно до ст..19 Закону України «Про охорону праці»

**7.2.2**. Забезпечити контроль:

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

- за реалізацією заходів з охорони праці, передбачених колективним договором, за безпечною експлуатацією будівель і споруд установ і закладів освіти та науки, якістю проведення технічної інвентаризації, планового попереджувального ремонту.

**7.2.3.** Вживати заходів для організації та забезпечення оздоровлення дітей працівників освіти*.*

**7.3. Тузлівська первинна профспілкова організація зобов’язується:**

**7.3.1.** Забезпечити громадський контроль за додержанням передбачених нормативними актами з питань охорони праці вимог щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих та осіб, які навчаються, відповідно до положень колективного договору.

**7.3.2.** Організувати навчання членів Профспілки з питань охорони праці, інспектора з охорони праці з метою підвищення рівня громадського контролю за виконанням в закладі освіти вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці.

**7.3.3.** Забезпечити участь технічного інспектора праці Профспілки в роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов’язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

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

**РОЗДІЛ 8. СОЦІАЛЬНІ ГРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ**

**8.1. Адміністрація Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти зобов’язується:**

**8.1.1.** Домагатися безумовного забезпечення педагогічним та іншим працівникам, а також особам, які навчаються, гарантій, передбачених чинним законодавством.

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

**8.1.3.** Вживати заходів для поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників (молодих спеціалістів).

**8.1.4.** Забезпечити вирішення питання щодо проведення обов'язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників закладів освіти

**8.1.5.** Забезпечити проведення обов’язкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників навчального закладу.

**8.1.6.** Організувати на підприємстві гаряче харчування працівників за їх рахунок.

**8.2. Сторони договору домовились:**

**8.2.1.** Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

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

**8.2.2.** Домагатися вирішення питання щодо проведення безоплатних обов’язкових щорічних медичних оглядів працівників закладу освіти

**8.2.3.** Здійснювати перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності закладу лише за згодою виборного органу профспілкової організації.

**8.2.4.** Сприяти вирішенню питань щодо відновлення пільгових путівок на лікування освітянам, які цього потребують, регіональними відділеннями Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

**8.2.5.** Сприяти проведенню спартакіад, змагань, турнірів, зльотів, фестивалів та конкурсів, інших культурно-масових та спортивних заходів серед працівників освіти.

**8.2.6.** Домагатися фінансового забезпечення реалізації статті 44 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності в частині відрахування роботодавцями профспілковим організаціям коштів на проведення культурно-масової, спортивної та оздоровчої роботи, раціонального їх використання.

**8.2.7.** Домагатися відновлення та недопущення звуження прав педагогічних працівників на пенсію за вислугу років, осучаснення раніше призначених пенсій.

**8.2.8.** У зв’язку з відсутністю особового рахунку первинної профспілкової організації, з метою ефективного використання коштів бюджетної установи, які будуть перераховуватись на рахунок профспілкового бюджету профспілки району в розмірі не менше 0,3% від фонду заробітної плати на культурно-масову роботу, фізкультурно- спортивну та оздоровчу роботу надати повноваження по розподілу витрат вищезазначених коштів районному комітету районної Профспілки, доручити районному комітету звітувати про їх витрачення, згідно Закону України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності».

**8.2.9.** Забезпечити надання відповідно Закону України «Про освіту»:

- педагогічним працівникам, щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків у розмірі до одного посадового окладу; **(Додаток 6)**

- допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам у розмірі одного посадового окладу;

- виплачувати винагороду за сумлінну працю при звільненні педагогічних працівників серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи та відповідних досягнень. Облік часу з відпрацьованої фактичної роботи вести 01 січня поточного року

- виплачувати винагороду жінкам – педагогам, які пішли в декретну відпустку серед навчального року з урахуванням часу фактичної роботи та відповідних досягнень.

**8.2.10.** Премію з фонду заробітної плати педагогічним працівникам, технічному, обслуговуючому персоналу видавати на підставі наказу керівника навчального закладу з обов’язковим погодженням з профспілковим комітетом закладу.

**8.2.11.** Забезпечити надання всім категоріям працівників, включаючи педагогічних, матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік (матеріальна допомога на поховання зазначеним вище розміром не обмежується), виплату премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298. **(Додаток № 7, 8)**

**8.2.12.** 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 груп продовженого дня, дефектологів, логопедів, асистента вчителя, асистента дитини, музичних керівників, психолога, соціального педагога, викладачів у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин, військового стану 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, в тому числі в режимі реального часу через Інтернет, дистанційної роботи в умовах оголошення карантину (надзвичайних ситуацій, військового стану)

**8.2.13.** Вживати заходів, спрямованих на:

**-** виконання регіональних програм забезпечення житлом працівників;

- забезпечення в сільській місцевості регулярного безкоштовного підвезення педагогічних працівників до місця роботи і додому.

**8.2.14.** Відраховувати профспілковим комітетам відповідно до ст. 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" кошти в розмірі не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу.

**РОЗДІЛ 9. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**9.1.** З метою подальшого розвитку соціального партнерства сторони Договору домовились про наступне:

**9.2.** Основою узгоджених дій є питання двостороннього співробітництва, сприяння укладенню колективного Договору, попередження і вирішення трудових спорів і конфліктів.

**9.3.** Здійснювати контроль за дотриманням вимог чинного законодавства про працю, законодавчих та інших актів з питань соціально-економічного захисту працівників.

**9.4.**  Погоджувати з виборними органами Профспілки нормативні акти, які стосуються прав та інтересів працівників та осіб, які навчаються, у сфері трудових, соціально-економічних відносин.

**9.5.** Надавати профспілковому комітету інформацію щодо соціально-економічного розвитку галузі, стану фінансування закладів, їм підпорядкованих, результатів їх діяльності, заборгованості із виплати заробітної плати і реалізації трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників, осіб, які навчаються.

**9.6.** Спільно з профспілковим комітетом працівників освіти і науки України спрямовуватимуть свою діяльність на виконання зобов’язань за даним Колективним договором.

**РОЗДІЛ 10. СПРИЯННЯ В РОБОТІ ТУЗЛІВСЬКОЇ ППО З ПИТАНЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ, ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ**

**10.1. Адміністрація Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти зобов’язується:**

**10.1.1.** Забезпечувати в закладі освіти, права та гарантії діяльності Профспілки, її організаційної ланки, відповідно до Конституції України, Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці.

**10.1.2**. Не допускати втручання керівника закладу освіти, в статутну діяльність профспілкової організації, передбачену чинним законодавством.

**10.1.3.** Вводити до складу атестаційної комісії представників профспілкового комітету.

**10.1.4.** Адміністрації школи:

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

- вводити до складу атестаційних комісій, робочих та дорадчих органів представників профспілкового комітету;

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

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

- не допускати звільнення представників профспілкових органів без згоди Сторін.

**10.1.5.** Забезпечувати в закладі освіти і науки безготівковий порядок сплати членських профспілкових внесків згідно з особистими заявами членів Профспілки працівників освіти і науки України з подальшим їх перерахуванням на рахунки профспілкової організації.

**10.1.6.** Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

**10.1.7.** Сприяти наданню в безоплатне користування профспілковій організації приміщення з усім необхідним обладнанням, опаленням, освітленням, прибиранням, зв’язком (в т.ч. електронна пошта, Internet) для взаємного обміну інформацією.

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

**10.1.9.** Поширювати пільги і винагороди, що застосовуються в закладі, на штатних профспілкових працівників згідно з колективним договором.

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

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

**10.1.12.** Долучати представників профспілкової організації до роботи в дорадчих та робочих органах.

**10.1.13.** Надавати працівникам , обраних до складу профспілкових органі, додаткову відпустку тривалість до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання.

**10.2. Тузлівська первинна профспілкова організації зобов’язується:**

**10.2.1.** Посилити роз’яснювальну роботу щодо діяльності профспілкового комітету, її виборних органів з питань захисту членів Профспілки шляхом підвищення ролі профспілкових зборів, активізації роботи постійних комісій профкомів, інформування членів Профспілки.

**10.2.2.** Своєчасно доводити до відома членів Профспілки зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників освіти, науки та осіб, які навчаються.

**10.2.3.** Своєчасно уводити в дію нормативні документи з питань трудових відносин, умов, нормування праці, розподілу навчального навантаження, додержанням у закладах освіти і науки трудового законодавства.

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

**10.2.5.** Директор опорного закладу призначається засновником з погодженням педагогічного колективу та профспілкового комітету

**10.2.5.** Сприяти поширенню практики представлення інтересів членів Профспілки при розгляді їх трудових спорів у комісіях по трудових спорах, судах.

**10.2.6.** Інформувати адміністрацію школи про факти порушення гарантій та прав діяльності профспілкової організації з метою вжиття відповідних заходів.

**10.2.7.** Попередньо інформувати адміністрацію школи перед направленням звернення до правоохоронних органів з приводу порушення гарантій та прав діяльності організацій Профспілки.

**РОЗДІЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН**

**11.1.** Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється спільною комісією Сторін.

**11.2.** Сторони забезпечують контроль за виконанням даного договору. Не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання Колективного договору, у разі невиконання окремих положень здійснюють додаткові заходи щодо їх реалізації.

**11.3.** Колективний договір підписаний в двох примірниках, які зберігаються в кожної із Сторін і мають однакову юридичну силу.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор Тузлівського  опорного закладу загальної  середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО Тузлівського  опорного закладу загальної  середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф. Удовиченко |
|  |  |

**Додаток 1**

до колективного договору

на 2022-2025 рр.

**ПЕРЕЛІК**

**посад працівників з ненормованим робочим днем,**

**яким надається додаткова оплачувана відпустка згідно**

**ст.8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96 – ВР**

**та переліку посад працівників з ненормованим робочим днем, розробленого Міністерством освіти України 11.03.1998 за погодженням з ЦК профспілки працівників освіти та науки України 06.03.1998**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Найменування роботи, професій та посад | Тривалість щорічної додаткової відпустки (календарних днях) | Примітка |
| 1. | Директор школи | 3 |  |
| 2. | Заступники директора з навчально-виховної, виховної роботи | 3 |  |
| 3. | Голова первинної профспілкової організації | 3 |  |
| 4. | Завгосп | 4 |  |
| 5. | Бібліотекар | 4 |  |
| 6. | Секретар-друкарка | 4 |  |
| 7. | Середній та молодший медичний персонал | 4 |  |
| 8. | Водій | 4 |  |
| 9 | Інженер з охорони праці | 4 |  |
| 10. | Комірник | 4 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф. Удовиченко |

**Додаток 2**

до колективного договору

на 2022-2025 рр.

**ПЕРЕЛІК**

**професій та посад працівників, яким видається спеціальний одяг та інші засоби індивідуального захисту**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№/№** | **Найменування професій та посад** | **Засоби індивідуального захисту** | **Строк експлуатації** |
| 1 | Прибиральник приміщень | Халат  Рукавиці гумові | 24 місяці  6 місяців |
| 2 | Підсобний робітник | Халат  Рукавиці гумові | 24 місяці  6 місяців |
| 3 | Сестра медична | Халат білий | 2 роки |
| 4 | Двірник | Халат  Рукавички холщові | 24 місяці  4 місяці |
| 5 | Робітник по обслуговуванню | Халат  Рукавички холщові | 24 місяці  4 місяці |
| 6 | Машиніст (кочегар) котельні | Жакети  Рукавички | 24 місяці  4 місяці |

(Підстава: ст..8 Закону України «Про охорону праці», п.7.2.3. Галузевої угоди)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Директор  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф. Удовиченко | |  |

**Додаток 3**

до колективного договору

на 2022-2025 рр.

**ПЕРЕЛІК**

**професій та посад працівників, робота яких пов’язана із забрудненням і яким безоплатно виділяється мило**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № з/п | Найменування виробництв, цехів, професій і посад | Кількість мила за місяць (грамів) |
| 1. | Харчоблок:  - кухар | 1 шт. |
| 2. | Медичний кабінет:  - медична сестра | 1 шт. |
| 3. | Прибиральниця | 1 шт. |
| 4. | Машиніст (кочегар) котелень | 1 шт. |
| 5. | Їдальня | 4 шт. |
| 6. | Лаборант | 1 шт. |

(Підстава: ст..3,4 Закону України «Про колективні договори і угоди», Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Директор  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф. Удовиченко | Директор «КЗ «Тузлівський  навчально-виховний комплекс «Загальноосвітня школа І-ІІІ  ступенів –ліцей»  Н.П.Катаркова | Голова ППО КЗ «Тузлівський навчально-  виховний комплекс  «Загальноосвітня школа  І-ІІІ ступенів –ліцей»    О.Ф. Удовиченко | |

**Додаток 4**

до колективного договору

на 2022-2025 рр

**ПЕРЕЛІК**

**професій і посад працівників, яким надається додаткова доплата за шкідливі умови праці**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | | Професія, посада | Розмір доплати | Примітка |
| 1. | | Прибиральниця | 10% посадового окладу за шкідливі умови (прибирання туалету), 10% посадового окладу за роботу з дезінфікуючими засобами |  |
| 2. | | Машиніст (кочегар) котелень | 12% посадового окладу за шкідливі умови | За умови атестації робочого місця |
| 3. | | Повар | 8% посадового окладу за шкідливі умови | За умови атестації робочого місця |
| 4. | Лаборант хімічного кабінету | | 12% посадового окладу за шкідливі умови |  |
| 5. | Прибиральниця | | 12 % посадового окладу за шкідливі умови | При переведенні закладу на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи |
| 6. | Медична сестра | | 50% мінімальної заробітної плати за шкідливі умови | При переведенні закладу на особливий санітарно-епідеміологічний режим роботи |

(Підстава: ст..3,4 Закону України «Про колективні договори і угоди», Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Директор  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Ф. Удовиченко | Директор «КЗ «Тузлівський  навчально-виховний комплекс «Загальноосвітня школа І-ІІІ  ступенів –ліцей»  Н.П.Катаркова | Голова ППО КЗ  «Тузлівський навчально-  виховний комплекс  «Загальноосвітня школа  І-ІІІ ступенів –ліцей»    О.Ф. Удовиченко | |

**Додаток 5**

до колективного договору

на 2022-2025 рр

**ПЕРЕЛІК**

**посад, професій, зайнятості працівників, яким надається додаткова відпустка за роботу із шкідливими умовами праці та особливий характер праці.**

Затверджено постановою Кабінету Міністрів України

від 17 листопада 1997 року №1290

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Перелік посад, професій | Тривалість щорічної додат. відпустки  (в калед. днях) | Примітка |
| 1. | Техпрацівник, зайнятий прибиранням приміщень та загальних убиралень | 4 |  |
| 2. | Машиніст (кочегар) котелень | 7 |  |
| 3. | Кухар, який працює біля плити | 4 |  |
| 4. | Працівники, що працюють на електронно-обчислювальних машинах. | 4 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф. Удовиченко |

**Додаток № 6**

до колективного договору

на 2022-2025 рр

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про преміювання педагогічних працівників**

**КЗ «Тузлівський навчально-виховний комплекс «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів –ліцей» за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків**

( Згідно постанови Кабінету Міністрів України

від 30.08 2002№1298 в межах фонду заробітної плати.)

1. **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1.Положення про преміювання педагогічних працівників (далі - Положення) вводиться з метою матеріального стимулювання добросовісної роботи працівників закладу відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи, направлене на підвищення зацікавленості працівників у підвищенні якості виконання ними посадових обов’язків і функцій та визначає умови, порядок преміювання та інші правила.

1.2. Дане Положення вводиться на підставі положень КЗпП України, Закону України «Про оплату праці» та на виконання наказу МОН України від 26.09.2005 року № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (із змінами і доповненнями).

* п. 53 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102 за погодженням з Мінпраці, ЦК профспілки працівників освіти і науки України, Мінфіном;
* п. 2.3.2. Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 №5;

- ст.ст. 97,73,143,144,146 КЗпП України;

* Закон України від 05.03.2017 № 238-VIII «Про внесення зміни до статті 73 Кодексу законів про працю України»;
* Закон України від 16.11.2017 № 2211-VIII «Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України щодо святкових і неробочих днів».

1. **УМОВИ І ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ**

2.1. Преміювання педагогічних працівників здійснюється у межах наявних бюджетних асигнувань, передбачених кошторисом закладу на оплату праці.

2.2. Преміювання педагогічних працівників проводиться за підсумками роботи протягом навчального року, враховуючи результативність учнів та власної результативності.

2.3. Розмір премій працівникам визначається відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи.

2.4. Премія надається за:

- дотримання і виконання Правил внутрішнього трудового розпорядку, умов колективного договору, інших нормативно-правових актів, які регламентують трудову діяльність;

- своєчасне і якісне виконання правомірних вказівок адміністрації;

- виявлену ініціативу в роботі;

- активну участь у підготовці закладу до навчального року;

- дотримання вимог техніки безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- схвальні (аргументовані) відгуки учнів, батьків, колег про роботу працівника;

- добросовісне виконання громадських – профспілкових доручень в інтересах працівників;

- добросовісну, творчу працю у виховній, господарській та організаторській діяльності;

- ініціативу й творчість при виконанні своїх функціональних обов’язків на високому рівні;

- високі показники в освітньому процесі, спортивно-масовій роботі;

- високу результативність при підготовці учнів до олімпіад, спортивних змагань, конкурсів;

- високі показники учнів у зовнішньому незалежному оцінюванні;

- поширення та впровадження передового педагогічного досвіду;

- використання передових методів навчання та виховання, що забезпечує високу якість виховної, навчальної, профілактичної, корекційно-виховної роботи, у тому числі індивідуальної;

- зміцнення та збереження навчально-матеріальної бази закладу.

2.5. Премія нараховується за фактично відпрацьований час з урахуванням існуючих доплат, надбавок і підвищень до посадового окладу (ставки) працівника.

2.6. Розмір премії працівникам визначається адміністрацією закладу спільно з виборним органом первинної профспілкової організації - профспілковим комітетом - та затверджується керівником наказом, який є підставою для проведення відповідних нарахувань бухгалтером.

2.7. Розмір премії педагогічним працівникам, які звільняються в зв’язку із виходом на пенсію (за віком чи по інвалідності), або отримали соціальну відпустку впродовж календарного року, а також підлягають звільненню у зв’язку з реорганізацією навчального закладу, проводиться за відпрацьований ними час на загальних підставах згідно з даним Положенням.

2.8. Розмір премії працівнику, до якого було застосовано, але зняте до закінчення одного року, дисциплінарне стягнення, визначається з врахуванням вимог даного Положення за відпрацьований ним час після офіційного зняття стягнення.

2.9. Розмір премії працівнику, до якого було застосовано дисциплінарне стягнення, але протягом року з дня його накладення він не був підданий дисциплінарному стягненню, визначається з врахуванням вимог даного Положення за період, коли працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

2.10. Наказ про преміювання працівників доводиться до відома членів трудового колективу керівником, або за його дорученням заступником та повідомляється працівникам, які преміюються, під розписку.

1. **ПРИЧИНИ ПОЗБАВЛЕННЯ ПРЕМІЙ**

3.1. Премія не може бути призначена, якщо:

3.1.1. Працівник має дисциплінарне стягнення (догану), яке не зняте на момент преміювання;

3.1.2.Працівник систематично не виконує без поважних причин, обов’язків покладених на нього Правилами внутрішнього трудового розпорядку;

3.1.3. Здійснив прогул (в тому числі був відсутній на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

3.1.4. Появлявся на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння і питання про порушення трудової дисципліни, вказані в підпунктах 3.1.2, 3.1.3 і 3.1.4 передавались на розгляд профспілкового комітету чи трудового колективу та є відповідні рішення.

3.2. Позбавлення премії, передбаченої даним Положенням, визначається

наказом по школі з обов’язковим зазначенням конкретних обставин, що стали причиною такої санкції, який повідомляється працівникові під розписку.

1. **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ**

4.1. Персональну відповідальність за дотримання цього Положення несе керівник закладу. Громадський контроль здійснює профспілковий комітет.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Директор  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф. Удовиченко | | |  |  | | --- | --- | |  |  | |

**Додаток № 7**

до колективного договору

на 2022-2025 рр

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про преміювання працівників обслуговуючого персоналу**

**КЗ «Тузлівський навчально-виховний комплекс**

**«Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів –ліцей»**

 Преміювання працівників з числа обслуговуючого персоналу запроваджене з метою стимулювання добросовісної праці, за досягнення у створенні належних умов для ефективної діяльності навчального закладу.

 Преміювання може проводитись за рахунок коштів, закладених у кошторис відповідно до положень постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.02 р. №1298, а також за рахунок економії фонду зарплати.

 Преміювання здійснюється за наслідками роботи за рік, відповідно до цього положення надається на підставі наказу керівника навчального закладу і може виплачуватися у зв’язку з професійними, святковими та ювілейними датами чи до закінчення календарного року

  Розмір премії визначається із врахуванням якості роботи працівника, особистого внеску у виконання планів і завдань та погоджується з профспілковим комітетом.

 Працівники преміюються за:

-    добросовісне та ініціативне ставлення  до виконання посадових обов’язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;

- за сумлінну працю по створенню належних умов для організації і здійснення навчально-виховного процесу за умови відсутності порушень виконавчої та трудової дисципліни.

- за активну участь в роботі по ремонту школи і в цілому по підготовці школи до нового навчального року.

- забезпечення норм санітарно-гігієнічного стану приміщень школи.

- за активну участь по благоустрою території школи.

-  утримання в належному експлуатаційному порядку приміщень, господарського обладнання, інвентарю і території;

-  активну участь у створенні необхідних умов праці працівників та дітей;

При преміюванні можуть бути враховані й інші показники, в т.ч. за конкретними посадами, умовами, видами робіт тощо. Порядок преміювання в таких випадках визначається окремими положеннями.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Директор  Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Ф. Удовиченко  **Додаток №8** | | |  |  | | --- | --- | |  |  | |

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про надання педагогічним працівникам КЗ «Тузлівський навчально-виховний комплекс «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів –ліцей»**

**щорічної грошової допомоги за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.**

**(Абзац дев’ятий статті 57 закону України «Про освіту»)**

**І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.**

1.1. Дане Положення вводиться з метою удосконалення діяльності педагогічних працівників школи, стимулювання і заохочення їх за сумлінне виконання своїх обов’язків, активну позаурочну роботу з учнями, зміцнення навчально-методичної бази, підвищення рівня професіоналізму педагогічних працівників, їх відповідальності за доручену справу, розвиток творчої активності.

1.2. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов’язків надається відповідно до абз. 9 ч. 1 ст. 57 Закону України “Про освіту”, Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898 та цього Положення.

1.3. Кошти на виплату винагороди передбачаються окремим рядком у кошторисі навчального закладу.

1.4. Право на винагороду мають всі працівники навчального закладу, за виключенням тих, які:

- працюють за сумісництвом;

- мають не зняте дисциплінарне стягнення;

- перебували в трудових відносинах, але протягом відповідного періоду з різних причин жодного дня не працювали (непрацездатність, відпустка по догляду тощо).

**ІІ. ПОРЯДОК ВИНАГОРОДИ.**

2.1. Умовою надання винагороди є зайняття педагогічної посади на день видання наказу про виплату винагороди.

2.2. Розмір винагороди кожному працівнику визначається на спільному засіданні керівництва закладу та профкому в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу.

2.3. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків згідно визначених критеріїв:

- впровадження нових форм у навчанні і вихованні дітей;

- розробка власних програм, посібників, публікації, проведення досліджень;

- створення, збереження і розвиток матеріальної бази навчання, оформлення навчального кабінету, виготовлення наочності;

- проведення відкритих уроків, занять, позакласних заходів, семінарів, майстер-класів для колег;

- підготовка та результативність учнів в олімпіадах, змаганнях, турнірах, конференціях МАН, різноманітних конкурсах учнівської творчості різного рівня;

- робота по підготовці творчих колективів, які займають призові місця в оглядах (міських, районних, обласних,т.д.),стають їх лауреатами, дипломантами;

- ефективна і результативна спортивно-масова робота з учнями;

- активна участь в конкурсах. "Вчитель року", "Вихователь року", а також участь в аукціоні педагогічних ідей;

- досягнення працівниками успіхів у навчанні та вихованні дітей за результатами перевірочних директорських робіт, підсумках ДПА і ЗНО, результативної участі вихованців в шкільних та районних заходах, тощо;

- ефективна і плідна робота з батьками учнів, батьківським комітетом по вихованню дітей;

- добросовісне виконання громадських – профспілкових доручень в інтересах працівників.

2.4. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається лише при відсутності у працівників порушень виконавчої і трудової дисципліни.

2.5. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу / ставки заробітної плати / з урахуванням підвищень.

2.6. При визначенні розміру винагороди враховується період, що минув з часу видання минулорічного наказу про винагороду.

2.7. Винагорода надається на підставі наказу керівника закладу, погодженого з профспілковим комітетом.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Директор  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф. Удовиченко | | |  |  | | --- | --- | |  |  | |

**Додаток 9**

**ВИДИ**

**надбавок та доплат, які встановлюються згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 року № 1096 «Про встановлення розмірів доплат за окремі види педагогічної діяльності», Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки України від 15.04.1993 № 102**

|  |  |
| --- | --- |
| **Доплати і надбавки** | **Розміри** |
| суміщення професій (посад) | до 50 % |
| розширення зони обслуговування або  збільшення обсягу робіт | до 50 % |
| виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення з  основної роботи | до 50 % |
| робота у нічний час | 40 % |
| високі досягнення у праці | до 50 % |
| виконання особливо важкої роботи на  певний термін | до 50 % |
| класне керівництво | 1-4 класів – 20%;  5-11 класів – 25% |
| перевірка зошитів | «мова і література» – 20%  «математика» – 15%  «іноземна мова», «креслення» – 10%  «початкова школа» – 15% |
| завідування кабінетом | 10% |
| Звання | «Заслужений вчитель» – 20%  «Заслужений тренер» – 20%  «Майстер спорту» – 10%  «Практичний психолог-методист» –  10%  «Керівник гуртка-методист» – 10%  Педагог-організатор-методист – 10%  «Вчитель-методист» – 15%  «Старший вчитель» – 10%  «Кандидат наук» – 15%  «Доктор наук» – 25% |
| шкідливі умови праці | до 12% (за результатами атестації  робочих місць за умовами праці) |
| робота з дезінфікуючими засобами | 10% |
| керівникам шкіл та їх заступникам з НВР, в обов’язки яких входить керівництво групами подовженого дня, (за наявності в закладі не менше 2 груп) | 5% |
| за проведення позакласної роботи з фізичного виховання при кількості класів в школі | від 10 до 19 класів – 10%  від 20 до 29 класів – 20%  30 і більше класів – 30% |
| за завідування спортивним залом | 10% |
| завідування майстернею | 15-20% |
| завідування комбінованою майстернею | 20% |
| обслуговування обчислювальної техніки | 5-10% |
| педагогічним працівникам за вислугу років | понад 3 роки – 10%  понад 10 років – 20%  понад 20 років – 30 % |
| медичним працівникам, які працюють у закладах освіти за вислугу років | понад 3 роки – 10%  понад 10 років – 20%  понад 20 років – 30 % |
| медичним працівникам, які працюють у закладах освіти за роботу у несприятливих умовах праці та підвищеного ризику (з 01.01.2021 до закінчення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України) | 20% |
| бібліотечним працівникам за вислугу років | понад 3 роки – 10%  понад 10 років – 20%  понад 20 років – 30 % |
| завідувачу бібліотекою, бібліотекарю за особливі умови роботи | у граничному розмірі 50% посадового окладу в межах фонду оплати праці (пропорційно  відпрацьованому часу) |
| педагогічним та іншим працівникам, які  працюють в інклюзивних класах (групах) | до 20 % (за години роботи у цих  класах, групах) |
| педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти за престижність праці педагогічних працівників | у граничному розмірі 30% посадового окладу (тарифної ставки), але не менше 5%, з  урахуванням підвищень посадового окладу |
| керівникам закладів загальної середньої освіти, їх заступникам, посади яких віднесені до посад педагогічних працівників, учителям, які викладають предмети згідно з відповідним Державним стандартом загальної середньої освіти за престижність праці педагогічних працівників | до 30% посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням підвищень посадового окладу |
| керівникам шкіл, у яких навчання хоча б в одному з початкових класі здійснюватиметься за державним стандартом початкової освіти відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, їх заступникам, посади яких віднесені до посад педагогічних працівників, вчителям таких зазначених шкіл за престижність праці педагогічних працівників | не менше 20% посадового окладу (тарифної ставки) з урахуванням підвищень посадового окладу |
| педагогічним працівникам, які пройшли сертифікацію | 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) пропорційно до  обсягу педагогічного навантаження протягом строку дії сертифіката |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Директор  Тузлівського опорного закладу  загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Петраковська | Голова ППО Тузлівського опорного закладу загальної середньої освіти  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Ф. Удовиченко | | |  |  | | --- | --- | |  |  | |