

6.2.2. Сприяти в наданні працівникам Закладу необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.

6.2.3. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 226 КЗпП України).

6.2.4. Повідомляти про всі факти порушень щодо оплати праці державну інспекцію праці.

6.2.5. Забезпечити інформування органів державного нагляду за додержанням законодавства про працю стосовно фактів порушень оплати праці, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективним договором.

6.2.6. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці та умов колективного договору, що стосуються оплати праці.

6.3. Сторони домовились:

6.3.1. Спільно здійснювати контроль за своєчасною виплатою заробітної плати в Закладі, аналізувати причини затримки і вживати заходи щодо їх усунення.

6.3.2. Забезпечити в Закладі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положення про преміювання.

6.3.3. Вживати заходів для своєчасної і в повному обсязі виплати заробітної плати працівникам Закладу.

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

РОЗДІЛ 7.

ЧАС ВІДПОЧИНКУ

7.1. Керівник зобов'язується:

7.1.1. До 10 січня поточного року затверджувати за погодженням з первинною профспілковою організацією графік відпусток і доводити його до відома всіх працівників під розписку. При складанні графіка враховувати інтереси Закладу, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

7.1.2. Повідомляти працівника про дату початку відпустки не пізніше, ніж за 2 тижні до встановленого графіком терміну.

Стаття 10 Закону України "Про відпустки"

7.1.3. Надавати щорічну додаткову відпустку працівникам, які постійно зайняті (не менше 50% робочого часу) на роботах із шкідливими і важкими умовами праці (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) та на роботах, пов'язаних з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням і в умовах підвищеного ризику для здоров'я, професії яких

передбачені постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1999 № 1290 – тривалістю, визначеною в додатку 9.

7.1.4. Надавати додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів (додаток 11).

7.1.5. Надавати одному з батьків, які мають двох або більше дітей в віці до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, маючи статус батька (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, яка виховує її без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України).

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

7.1.6. Надавати відпустки інших видів згідно з законодавством.

7.1.7. Враховувати під час складання графіків відпусток інтереси працівників, які відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» можуть використовувати щорічні відпустки у зручний для них час.

7.1.8. Не допускати надання відпусток без збереження заробітної плати за ініціативою адміністрації з метою економії бюджетних коштів та чинити виробничу необхідність.

7.1.9. Не допускати відмови працівникам у наданні щорічних відпусток за умов їх необгрунтованого перенесення на інший час.

7.1.10. Не відкликати працівника з щорічної відпустки, крім випадків, визначених законодавством (для відвернення стихійного лиха, виробничих аварій або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків простою, загибелі або псування майна), за згодою працівника.

7.1.11. Компенсувати, за бажанням працівника, частину щорічної відпустки, замінюючи її грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічних (основної та додаткової) відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарні дні.

7.1.12. У разі необхідності санаторно-курортного лікування надавати педагогічним працівникам щорічну основну відпустку або її частину протягом навчального року.

7.1.13. Надавати можливість подружжю, яке працює в Заводі, отримувати відпустки одночасно.

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

7.1.15. На вимогу працівника переносити щорічну відпустку на інший ніж це передбачено графіком, період у випадках:

- порушення терміну повідомлення працівника про час надання відпустки;

- несвоєчасної виплати заробітної плати за період відпустки, тобто не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки.

Перенесення щорічної відпустки здійснювати у порядку, передбаченому статтю 11 Закону України «Про відпустки»,

7.1.16. Надавати педагогічним працівникам щорічну основну відпустку повної тривалості у перший та наступні роки у період літніх канікул незалежно від часу прийняття на роботу.

Стаття 10 Закону України «Про відпустки»

7.1.17. У випадку поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну безперервну частину відпустки надавати педагогічним працівникам у канікулярний період.

Стаття 12 Закону України «Про відпустки»

7.1.18. Надавати працівникам відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін за сімейними обставинами та з інших причин лише на підставі особистої заяви працівника, але не більше 15 календарних днів на рік. Не допускати надання відпусток без збереження заробітної плати за ініціативою адміністрації з метою економії бюджетних коштів та виробничою необхідністю.

7.1.19. Забезпечувати реалізацію права працівників, які звільняються на одержання невикористаної відпустки з наступним звільненням, або за бажанням працівника, на грошову компенсацію невикористаної відпустки.

Стаття 24 Закону України «Про відпустки»

7.1. Первинна профспілкова організація зобов'язується:

7.1.1. Здійснювати контроль за дотриманням в Закладі прав працівників на відпочинок.

7.1.2. Сприяти в наданні працівникам Закладу необхідної консультативної допомоги щодо питань надання усіх видів відпусток.

7.1.3. Перевіряти та аналізувати доцільність та законність надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати.

РОЗДІЛ 8 ОХОРОНА ПРАЦІ

8.1. Керівник зобов'язується:

8.1.1. Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ, наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти»