



ДЕСНЯНСЬКА РАЙОННА В МІСТІ КИЄВІ
ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. Закревського, 87-Д, м. Київ, 02064, тел. (044) 530-42-22, 530-16-16
E-mail: upsz_desnrda@kmda.gov.ua Код ЄДРПОУ 37501611

14.02.2023 № 36-294
на № _____ від _____

Школа I-III ступенів № 276
Деснянського району міста Києва

Про реєстрацію колективного договору

Управління соціального захисту населення Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації повідомляє, що поданий на повідомну реєстрацію колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Вашої установи на 2021 - 2025 роки зареєстровано, про що до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, змін і доповнень до них внесено відповідний запис за № 3630/3150 від 14.02.2023.

При цьому відповідно до п.3 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» пропонуємо сторонам подати на реєстрацію зміни і доповнення до колективного договору з врахуванням рекомендацій та зауважень викладених у додатку.

Додаток: на 2 арк. у 1 прим.

Заступник начальника Управління –
начальник відділу

Лариса ПЕЧОНКІНА

Зауваження та рекомендації
до колективного договору школи I-III ступенів № 276

1. Розділ «Загальні положення»:

- п. 1.1. - Зверніть увагу!

Назви нормативно-правових актів або строк їх дії, на які іде посилання, мають викладатись у тій редакції в якій ці документи, прийняті (зарєєстровані) компетентними органами публічної влади.

У правовій системі України нормативно-правовий акт є основним джерелом права.
Рекомендуємо внести відповідні зміни!

2. Розділ «Соціально-економічний захист працівників»:

- п. 3.3. - Звертаємо Вашу увагу на те, що Закон на який іде посилання втратив чинність.

Викласти в редакції п.4 ч.3 ст.50 Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI: «Своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про: попит на робочу силу (вакансії); заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення.»

3. Розділ «Оплата праці»:

- п.4.1. - Звертаємо Вашу увагу на те, що відповідно до статті 115 КЗпП України: «Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але 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».

Рекомендуємо внести відповідні зміни і вказати конкретні дати виплати заробітної плати.

4. Розділ «Охорона праці та безпека життєдіяльності працівників»:

- п. 6.6. - Звертаємо Вашу увагу на те, що Додаток №2, на який іде посилання, не містить інформації щодо додаткових оплачуваних відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.
- Не передбачено навчання керівника та відповідальних осіб з питань охорони праці.
- Не передбачено щоквартальне проведення аналізу стану справ з охорони праці з прийняттям необхідних заходів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності.
- Не передбачено зобов'язань щодо забезпечення надійності і безпечної експлуатації будівель, споруд та інженерних мереж.
- Не передбачено придбання для кабінетів, куточків з охорони праці технічних засобів навчання, засобів агітації і пропаганди, плакатів, пам'яток тощо.

5. Розділ «Надання відпусток, оздоровлення та культурне дозвілля»:

- п. 7.4. - Викласти в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» від 15.04.2021 № 1401-IX (змiна набрала чинності з 09.05.2021):
«Одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).
За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів».
- п.7.5. - Рекомендуємо викласти відповідно до положень статті 83 КЗпП України:
«У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - інваліда з дитинства підгрупи А І групи.
У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості».
- п.7.12. – Рекомендуємо викласти з урахуванням вимог частин 1, 6, 7, 8 статті 6 Закону України «Про відпустки».
- п.7.15, 7.16 (Додатки № 7,8) - Звертаємо Вашу увагу на те, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка, передбачена пунктами 1 і 2 частини першої статті 8 цього Закону, надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Порядок надання додаткової відпустки з кількох підстав встановлює Кабінет Міністрів України.
Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів.
- Врахувати вимоги статті 19-1 Закону України «Про відпустки». **Відпустка при народженні дитини.**

Головний спеціаліст
т.530-13-32



Олена Яковенко

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**між адміністрацією та працівниками
школи I –III ступенів № 276 міста Києва
на 2021 – 2025 рр.**

ДОГОВІР

між адміністрацією школи I – III ступенів № 276 Деснянського району міста Києва та профспілковим комітетом первинної профспілкової організації школи I – III ступенів № 276 міста Києва

РОЗДІЛ I.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Договір між адміністрацією школи I-III ступенів № 276 Деснянського району міста Києва та первинною профспілковою організацією школи I-III ступенів № 276 м. Києва укладено відповідно до законів України „Про колективні договори і угоди”, „Про соціальний діалог в Україні”, законодавчих актів про освіту, Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки, Угоди між департаментом освіти і науки, молоді та спорту виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) та Київською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2017–2020 роки та Угоди між Управлінням освіти Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації та Деснянською районною у місті Києві організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2017-2020 роки.

1.2. Договір визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співробітництво між ними, створення умов для підвищення ефективності роботи закладу освіти, реалізацію на цих засадах професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди у суспільстві. Відповідно до статті 12 КЗпП України Сторонами колективного договору є директор школи I – III ст. № 276 Бердичевська Н.П. з одного боку та голова профспілкового комітету школи I – III ст. № 276 Малінова В.І. з другого боку.

1.3. Положення Договору діють безпосередньо і поширюються на всіх працівників закладу освіти.

1.4. Договір може бути розірваний або змінений тільки за взаємною домовленістю Сторін. Зміни й доповнення вносяться за згодою Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін.

1.5. Соціально-економічні пільги та компенсації, які передбачені колективним договором, не можуть бути нижчими від рівнів, встановлених законодавством України, Генеральною, Галузевою, територіальною та Угодою між Департаментом освіти і науки та Київською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України, Угоди між Управлінням освіти Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації та Деснянською районною у місті Києві організацією Профспілки працівників освіти і науки України і цим договором

1.6. У разі змін чинного законодавства України і Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки зміни і доповнення вносяться без проведення переговорів, інші зміни та доповнення або припинення терміну дії Договору - тільки після переговорів Сторін у такому порядку:

- одна із Сторін надсилає іншій Стороні пропозиції щодо внесення змін до Договору;
- у семиденний строк Сторони створюють робочу комісію і розпочинають переговори;
- після досягнення згоди Сторін про внесення змін складається відповідний протокол.

1.7. Керівник навчального закладу у двотижневий термін з дня отримання цього Договору доводить його зміст до відома працівників закладу (ст.9 ЗУ «Про колективні договори та угоди»). Керівник зобов'язаний ознайомити з колективним договором робітників щойно прийнятих на роботу.

РОЗДІЛ II.

ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ

2.1 Договір, укладений на 2021-2025 роки, набирає чинності з моменту його підписання представниками Сторін і діє до укладення нового або перегляду цього Договору.

2.2 Жодна із Сторін, що уклали 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 забезпечують впродовж дії Договору моніторинг чинного законодавства України з визначених договором питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників, ініціюють їх захист.

2.4 Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Договору, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

2.5 Колективний договір зберігає чинність у випадку зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір. У разі реорганізації закладу колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.

У разі зміни власника закладу чинність колективного договору 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 колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації. (ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»)

РОЗДІЛ ІІІ.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗАКЛАДУ

- 3.1. Узгоджує з профспілковим комітетом проекти наказів, нормативних та розпорядчих документів, які стосуються соціально-економічних прав та інтересів працівників. Враховує вимоги ст. 49.2 КЗпП України про наступне вивільнення, персонально попереджає працівників не пізніше ніж за два місяці.
- 3.2. Передбачає надання гарантій для працівників, визначених ст. 42 КЗпП України на переважне право залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком, учасникам бойових дій, інвалідам війни та іншим)
- 3.3. Враховує вимоги ч. 5 ст. 20 Закону України «Про зайнятість населення»: «При вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, повідомляють про це не пізніше як за два місяці у письмовій формі державну службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення-списки фактично вивільнених працівників».
- 3.4. Відповідно до статті 144 КЗпП України застосовує до працівників заохочення за успіхи в роботі разом або за погодженням із профспілковим комітетом.
- 3.5. Забезпечує дотримання нормативів граничної наповнюваності класів закладу.
- 3.6. Згідно зі статтею 49.4 КЗпП України у разі ліквідації, реорганізації підприємств, зміни форм власності або часткового зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці завчасно надавати профспілковому комітету інформацію з цих питань, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення, а також проводити консультації з профспілковим комітетом про заходи щодо запобігання звільненню працівників у термін не пізніше трьох місяців з часу прийняття такого рішення.
- 3.7. На час виконання державних або громадських обов'язків працівникам надаються гарантії з урахуванням ст. 119 КЗпП України. Якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.
- 3.8. Жінки і чоловіки забезпечуються рівними правами та можливостями у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці відповідно до статей 17 та 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV

3.9 Адміністрація забезпечує створення умов праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, забезпечує рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

3.10. Передбачає положення щодо соціального захисту ветеранів праці відповідно Постанови Верховної Ради України від 11.12.2003 р. № 1309-IV «Про стан забезпечення в Україні встановлених чинним законодавством соціальних, економічних, правових і конституційних гарантій у сфері соціального захисту ветеранів праці».

3.11. Передбачає положення щодо профілактики ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі та недопущення випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями.

3.12. Ознайомлює педагогічних працівників під особистий підпис про попередній розподіл навчального навантаження у кінці навчального року під час проведення комплектації та на початку навчального року під час проведення тарифікації.

3.13. Забезпечує виконання вимоги Інструкції про порядок обчислення заробітної плати щодо погодження з профспілковим комітетом питань:

- розподілу навчального навантаження на навчальний рік (комплектація, тарифікація педагогічних працівників);
- встановлення доплат за суміщення професій, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників,
- розподілу фонду матеріального заохочення,
- внесення змін та доповнень до статуту навчального закладу з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників,
- час початку і закінчення роботи, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи з передбаченням створення умов працівникам для харчування протягом робочого часу на тих роботах, особливості яких не дозволяють встановити перерву.

3.14. У разі залучення педагогічних працівників до чергування у вихідні та святкові дні погоджує з профспілковим комітетом графіки чергувань та питання про надання відповідної компенсації.

3.15. Звітує перед трудовим колективом про надходження та використання бюджетних коштів.

3.16. Не відволікає педагогічних працівників від виконання ними професійних обов'язків згідно зі ст. 55 Закону України «Про освіту» (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

3.17. Забезпечує оплату праці працівникам за роботу у надурочний час відповідно до ст. 106 Кодексу законів про працю України.

3.18. Виконує вимоги п.2.5 "Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях" щодо обов'язкового ознайомлення працівника під розпис із записами, що вносяться до трудової книжки.

3.19. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 року № 1266 контролює оплату листків непрацездатності тим, хто працює за сумісництвом та жінкам, які, перебуваючи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, працюють на умовах неповного робочого часу.

3.20. З метою створення педагогічним працівникам належних умов праці:

-розподіляє вивільнені години при звільненні педагогічних працівників у першу чергу між тими працівниками, які мають неповне навчальне навантаження;

-залучає до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників закладу, працівників інших закладів лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням у обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку заробітної плати;

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

-установлює педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передає іншим педагогічним працівникам. Після закінчення відпустки забезпечує педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року;

-тривалість робочого часу педагогічних працівників, залучених у період, що не збігається із щорічною оплачуваною відпусткою, на строк не більше одного місяця до роботи в оздоровчих таборах з денним перебуванням дітей, що діють в 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 укладенні трудового договору;

- залучає педагогічних працівників у канікулярний період, який не збігається з їх щорічною оплачуваною відпусткою, до роботи в оздоровчих таборах, розташованих в іншій місцевості, лише за їх згодою;

-здійснює звільнення педагогічних працівників у зв'язку із скороченням обсягу роботи тільки після закінчення навчального року;

-передає уроки з окремих предметів у початкових класах, у т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, інформатики лише працівникам з відповідною фаховою освітою за наявності об'єктивних причин та обов'язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечуючи при цьому оплату праці відповідно до положень п. 74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти.

3.21. Забезпечує дотримання вимог трудового законодавства щодо обов'язкової письмової згоди педагогічних працівників, в тому числі пенсійного віку, під час переукладання безстрокового трудового договору на строковий трудовий договір чи контракт.

3.22. Не допускає зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку.

3.23. Сприяє створенню в закладі освіти умов для використання педагогічними працівниками вільних від навчальних занять за розкладом окремих днів тижня з метою

підвищення кваліфікації, самоосвіти, підготовки до занять , тощо за межами навчального закладу.

3.24. При складанні розкладів навчальних занять уникає нерациональних витрат часу педагогічних працівників, забезпечує безперервну послідовність проведення уроків, навчальних занять, не допускає тривалих перерв між заняттями (так званих «вікон»).

3.25. Надає можливості непедагогічним працівникам закладу, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати її в межах основного робочого часу.

3.26. Вживає заходи для недопущення в закладі освіти масових вивільнень працюючих з ініціативи власника, або уповноваженого ним органу (понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року).

3.27. Вживає заходів щодо вирішення питання матеріального заохочення педагогічних працівників, учні яких стали переможцями районних, міських, всеукраїнських та міжнародних учнівських олімпіад, конкурсів, турнірів, тощо.

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

ШКОЛИ І – ІІІ СТУПЕНІВ № 276 М. КИЄВА

3.21. Здійснює громадський контроль за дотриманням у закладі освіти законодавства про працю.

3.22 Проводить ознайомлення членів профспілки та організовує консультації з питань чинного трудового, податкового, пенсійного законодавства, законодавства про освіту, про відпустки тощо на їх прохання.

3.23. Забезпечує наявність протокольних рішень виборного органу (профспілкового комітету) первинної профспілкової організації щодо узгодження питань, які мають вирішуватись за його згодою.

3.24. Надає матеріальну допомогу членам профспілки (у першу чергу малозабезпеченим, багатодітним, а також непрацюючим пенсіонерам та ветеранам педагогічної праці).

СТОРОНИ ДОГОВОРУ СПІЛЬНО

3.25. Укладають колективний договір. Посилюють роль колективного договору у регулюванні трудових відносин, соціальному захисті працівників, узгодженні соціально-економічних питань.

3.26. З метою забезпечення виконання постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. № 115 проводять повідомну реєстрацію колективного договору.

РОЗДІЛ IV.

ОПЛАТА ПРАЦІ

АДМІНІСТРАЦЯ ЗАКЛАДУ

4.1. Забезпечує своєчасну, двічі на місяць, виплату заробітної плати. У разі збігу термінів виплати авансу чи заробітної плати з вихідними, святковими або неробочими днями вирішує питання про їх виплату напередодні.

4.2. Зобов'язується здійснювати оплату праці працівників в першочерговому порядку відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати» від 21 жовтня 2004 року № 2103-IV в частині п. 1 та підпункту 1) пункту, а саме: «Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці».

4.3. Зобов'язується компенсувати працівникам втрати частини заробітної плати у разі виникнення на підприємстві заборгованості із виплати заробітної плати, відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 16 січня 2003 р. № 431-IV.

4.4. Забезпечує виплату заробітну плату за весь час відпустки не пізніше ніж за три дні до її початку згідно зі ст. 115 КЗпП України та ст.21 Закону України "Про відпустки".

4.5. Своєчасно проводить індексацію грошових доходів працівників у зв'язку зі змінами цін на споживчі товари і послуги відповідно до чинного законодавства.

4.6. Згідно зі ст. 57 Закону України "Про освіту", положеннями Галузевої угоди, Угоди між Департаментом освіти і науки та КМОППОНУ на 2021– 2025 роки та Угоди між Управлінням освіти Деснянської районної в місті Києві державної адміністрації та Деснянською районною у місті Києві організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки забезпечує виплати педагогічним працівникам:

- щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі посадового окладу(Додаток № 1)
- допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки;
- щомісячних надбавок за вислугу років у відсотках до посадового окладу.

4.7. Відповідно до постанови Кабінету міністрів України від 23.03.2011 року № 373 забезпечує виплату надбавки за престижність педагогічної праці у розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) педагогічним працівникам та встановлює цю надбавку на весь обсяг навчального навантаження, що виконується працівником.

4.8. На виконання постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 вирішує питання про встановлення доплати у розмірі до 50 відсотків посадового окладу відсутнього працівника:

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

4.9. Забезпечує надання додаткової оплати за роботу у нічний час (з 10 години вечора до 6 години ранку) працівникам навчальних закладів, які за графіком роботи працюють у вищезазначений час, у розмірі 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу).

4.10. Проводить підвищену оплату праці працівникам, зайняти на роботах із важкими і шкідливими і умовами праці згідно із чинними нормативними документами (додатком № 9 до Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти та з додатком № 2 до цього Договору).

4.11. Забезпечує виплату заробітної плати за роботу в святкові та вихідні дні у подвійному розмірі згідно зі ст. 107 КЗпП України.

4.12. Контролює проведення відрахувань із заробітної плати відповідно до ст. 127, 128 КЗпП України за умови наявності згоди працівника.

4.13. Проводить оплату праці працівників закладу освіти у разі, коли в окремі дні заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), виходячи із розрахунку заробітної плати, визначеної при тарифікації, з дотриманням при цьому вимог чинного законодавства.

4.14. Проводить оплату заміни тимчасово відсутніх педагогічних працівників за всі години фактичного педагогічного навантаження в установлені терміни.

4.15. У триденний строк доводить до відома атестованого та подає у бухгалтерію наказ про присвоєння кваліфікаційних категорій (розрядів), встановлення звання для нарахування педагогічним працівникам заробітної плати згідно із встановленим посадовим окладом (ставкою заробітної плати) з дня прийняття рішення атестаційною комісією.

4.16. Забезпечує виплату матеріальної допомоги іншим категоріям працівників школи (Додаток № 3)

4.17. Усуває причини порушення термінів виплати заробітної плати.

4.18. Забезпечує дотримання чинного законодавства (ст.24 Закону України "Про оплату праці") щодо виплати заробітної плати працівникам навчального закладу через установи банку лише на підставі особистих заяв працівників.

4.19. Згідно зі статтею 61 КЗпП України запроваджує підсумований облік робочого часу для певних категорій працівників, у яких за умовами роботи не може бути додержана встановлена щотижнева тривалість робочого часу (для сторожів та інших).

4.20 Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 забезпечує у кошторисі:

4.20.1. преміювання працівників відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи;

4.20.2. виплату надбавок керівнику, заступникам керівника за складність і напруженість у роботі у розмірі 50% посадового окладу;

4.20.3. виплату надбавок за складність та напруженість у роботі в розмірі 20% посадового окладу всім іншим працівникам закладу освіти;

4.20.4. виплату матеріальної допомоги у розмірі до одного посадового окладу.

4.20.5. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни надбавка за складність і напруженість у роботі скасовується або зменшується.

4.21. Забезпечує виконання п.3 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників щодо необхідності передбачати витрати на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам у розмірі не менш 2% планового фонду заробітної плати.

4.22 За рахунок економії фонду заробітної плати шокквартиально здійснює преміювання працівників відповідно до затверджених за погодженням із профспілковим комітетом Положень про преміювання.

4.23. Знаходить можливість преміювати працівників, у тому числі непедагогічних, зокрема до святкових та ювілейних дат.

4.24. Забезпечує дотримання чинного законодавства (ст.116 КЗпП України) щодо письмового повідомлення працівника при його звільненні про нараховані суми, належні працівникові до виплати.

4.25. При встановленні навчального навантаження на новий навчальний рік зберігає, як правило, його обсяг, а також дотримується принципу наступності роботи, викладання предметів у класах, групах.

4.26. Здійснює виплату:

- одноразової матеріальної допомоги молодим фахівцям - педагогам у розмірі 1000,0 грн. при прийомі на роботу;
- щомісячних надбавок протягом трьох років роботи у навчальному закладі у розмірі 50% посадового окладу – випускникам, які мають диплом з відзнакою та 30% посадового окладу – іншим випускникам вишого навчального закладу.

4.27. 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 обмежує типів та кількості навчальних кабінетів загальноосвітнього навчального закладу, за завідування якими встановлюється додаткова оплата.

4.28. Здійснює відповідні доплати керівним працівникам навчального закладу, які виконують на підставі норм чинного законодавства викладацьку роботу, за умови покладення на них у випадках виробничої необхідності обов'язків з завідування відповідними навчальними кабінетами чи класних керівників.

4.29. Забезпечує встановлення педагогічним та іншим працівникам, які працюють в інклюзивних класах (групах) та з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102.

4.30. Забезпечує виплату доплати за роботу в інклюзивних класах у максимальному розмірі 20 % відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 №72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

4.31. Забезпечує оплату заробітної плати педагогічним працівникам в повному розмірі при дистанційній роботі, оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, хто працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати.

4.32. Забезпечує збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

4.30. Здійснює громадський контроль за дотриманням адміністрацією законодавчих та нормативних актів з питань умов та оплати праці, оцінює стан реалізації законодавства з питань оплати праці, готує пропозиції щодо удосконалення цієї роботи.

4.31. Інформує членів профспілки з питань оплати праці, індексації грошових доходів, утримання прибуткового податку тощо.

4.32. Здійснює аналіз, оцінює стан реалізації законодавства з питань оплати праці, готує пропозиції щодо удосконалення цієї роботи

4.33. Інформує адміністрацію про випадки порушення законодавства для вжиття необхідних заходів.

СТОРОНИ ДОГОВОРУ СПІЛЬНО

4.34. Взаємодіють для вирішення питань, пов'язаних із реалізацією права працівників на своєчасну та в повному обсязі оплату праці.

4.35. У разі затримки або невиплати заробітної плати, доплат та надбавок аналізують їх причини та вживають заходи щодо розв'язання цих проблем.

4.36. Проводять моніторинг та регулярно обмінюються інформацією про стан дотримання законодавства і положень Договору у сфері оплати праці, здійснюють заходи за фактами виявлених порушень.

РОЗДІЛ V. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗАКЛАДУ

5.1. Забезпечує виконання вимог чинного трудового законодавства. Не допускає укладання строкових трудових договорів з працівниками з мотивації необхідності його випробування, а також переукладання безстрокового трудового договору на строковий з мотивації досягнення працівником пенсійного віку.

5.2. Створює умови для роботи комісій по трудових спорах у навчальному закладі згідно зі статтею 223 Кодексу Законів про працю України.

5.3. Сприяє участі спеціалістів, призначених відповідальними у семінарах, нарадах з правових питань, питань техніки безпеки тощо.

5.4. До початку роботи за укладеним трудовим договором:

- роз'яснює працівникові його права і обов'язки та інформує під розписку у журналі інструктажів про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;
- ознайомлює працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- визначає працівникові робоче місце, забезпечує його необхідними для роботи засобами, у разі потреби;
- інструктує працівника з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної безпеки.

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

5.5. Сприяє вивченню трудового законодавства, порядку розгляду трудових спорів тощо.

5.6. Здійснює контроль за застосуванням у навчальному закладі надурочних робіт відповідно до вимог чинного законодавства.

5.7. Сприяє наданню безоплатних юридичних консультацій та правової допомоги членам профспілки за їх заявами щодо захисту їх прав з питань трудового законодавства.

РОЗДІЛ VI.

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗАКЛАДУ

6.1. Організовує роботу з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці».

6.2. Передбачає у відповідному кошторисі закладу освіти видатки на проведення профілактичних заходів з охорони праці у розмірі відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці», але не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

6.3. Сприяє проходженню один раз на три роки навчання і перевірки знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, пожежна, радіаційна безпека тощо) відповідальних осіб, з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників закладу відповідно до Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці.

6.4. Забезпечує дотримання вимог постанови Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465.

6.5. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01.08 1992 р. № 442 "Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці" забезпечує своєчасне та якісне проведення атестації робочих місць працівників із шкідливими умовами праці та залучає до її проведення членів профспілкового комітету школи.

6.6. Шляхом укладення колективного договору вирішує питання про надання працівникам щорічної додаткової оплачуваної відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (Додаток № 2).

6.7. За рахунок коштів роботодавця сприяє здійсненню додаткових виплат потерпілим на виробництві та членам їхніх сімей, окрім виплат, які передбачені законодавством за рахунок Фонду соціального страхування України.

6.8. Сприяє проходженню безоплатних обов'язкових медичних оглядів працівників відповідно до вимог чинного законодавства.

6.9. Залучає додаткові позабюджетні кошти на заходи з техніки безпеки та охорони праці.

6.10. Забезпечує працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту, а також мийними знешкоджувальними засобами в обсягах не менших, ніж передбачено чинним законодавством.

6.11. Забезпечує виконання заходів щодо пожежної безпеки, ознайомлює працівників з Правилами пожежної безпеки, організовує виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки гігієни праці, підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження травматизму невиробничого характеру (Додаток № 4)

6.12. При ушкодженні здоров'я на виробництві внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів «Про охорону праці» розмір одноразової допомоги може бути зменшено (Додаток № 5). Факт наявності вини потерпілого встановлюється комісією по розслідуванню нещасного випадку.

6.13. При відстороненні працівника від роботи за порушення вимог, норм і правил охорони праці, в тому числі за перебування на робочому місці у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння повинен бути складений акт відсторонення від роботи керівником за участю уповноваженого трудовим колективом з питань охорони праці або працівника, який був свідком (не менше трьох осіб), (Додаток № 6)

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

6.14. Забезпечує громадський контроль за дотриманням передбачених нормативними актами вимог питань охорони праці щодо поліпшення умов, безпеки праці та навчання, створення належного виробничого побуту, виконання заходів соціального захисту працюючих, відповідно до положень колективного договору.

6.15. Аналізує стан травматизму у закладі освіти, виходить із пропозиціями до керівника щодо додаткових заходів попередження травматизму серед працівників.

6.16. Забезпечує участь представників Профспілки з питань охорони праці у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою травмування учасників освітнього процесу.

СТОРОНИ ДОГОВОРУ СПІЛЬНО

6.17. Сприяють забезпеченню фінансування заходів з охорони праці відповідно до вимог чинного законодавства.

6.18. Забезпечують 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.

6.19. Включають в колективний договір закладу зобов'язання щодо:

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів;
- здійснення доплат працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
- надання щорічних додаткових відпусток за роботу у шкідливих і важких умовах праці;
- надання щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці.

6.20. Виконують вимоги щодо створення здорових, безпечних умов праці і навчання для учасників навчально-виховного процесу відповідно до Кодексу цивільного захисту України, Законів України «Про охорону праці», «Про дорожній рух», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення тощо. Забезпечують безперешкодний доступ представників Профспілки з питань охорони праці 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».

РОЗДІЛ VII.

НАДАННЯ ВІДПУСТОК, ОЗДОРОВЛЕННЯ ТА КУЛЬТУРНЕ ДОЗВІЛЛЯ

АДМІНІСТРАЦІЯ ЗАКЛАДУ

7.1. Визначає черговість надання відпусток згідно з графіками, які враховують інтереси навчального процесу і працівників та затверджуються адміністрацією за погодженням із

профспілковим комітетом на початку календарного року і доводить до відома усіх працівників.

7.2. За бажанням працівників у разі їх звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору забезпечує безумовну реалізацію права на отримання невикористаної відпустки з наступним звільненням.

7.3. Забезпечує виконання частини десятої статті 10 Закону України "Про відпустки" щодо письмового попередження працівників про дату початку відпустки за два тижні.

7.4. Забезпечує надання жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А I групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки забезпечує надання відпустки працівникам тривалістю 17 календарних днів. Жінка, яка працює і має дитину інваліда, усиновлену дитину, самотню мати, яка виховує дитину без батька, батько, який виховує дитину без матері, мають право на цю відпустку до досягнення дитиною повноліття.

7.5. У разі звільнення працівника забезпечує виплату грошової компенсації за всі дні невикористаної за попередні роки відпустки.

7.6. Забезпечує виконання ст.ст.25, 26 Закону України "Про відпустки" про надання відпусток працівникам без збереження заробітної плати тільки на підставі письмової заяви працівника.

7.7. Надає особам, які працюють на умовах неповного робочого часу, в тому числі і тим, хто перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, щорічної відпустки повної тривалості відповідно до статті 56 КЗпП України.

7.8. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 року № 346 "Про затвердження порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам" надає педагогічним працівникам щорічно основну відпустку тривалістю 56 календарних днів, у разі необхідності санаторно-курортного лікування надає щорічну основну відпустку або її частину вищезазначеним категоріям працюючих протягом навчального року.

7.9. Встановлює та надає працівникам інші види оплачуваних відпусток (у разі 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 у іншій місцевості, батькам, чії діти йдуть до першого класу школи, ветеранам, донорам тощо), зокрема головам виборних органів Профспілки, які працюють на громадських засадах, на умовах колективних договорів.

7.10. Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

7.11. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

7.12. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки» встановлює тривалість щорічної основної відпустки працівникам, які не входять до педагогічного складу закладу, не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладання трудового договору.

7.13. Відповідно до п. 7.9. Угоди між Департаментом освіти і науки виконавчого органу КМДА та Київською міською організацією Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки працівникам можуть надаватись інші види оплачуваних відпусток у разі наявності додаткових джерел, в межах бюджетних асигнувань.

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

7.14. Бере участь в роботі комісії з питань соціального страхування навчального закладу.

СТОРОНИ ДОГОВОРУ СПІЛЬНО

7.15. Надають працівникам додаткову оплачувану відпустку тривалістю до 7 календарних днів за неспортований робочий день (Додаток № 7).

7.16. Надають сестрі медичній додаткову оплачувану відпустку тривалістю 7 календарних днів за неспортований робочий день (Додаток №7.8).

7.17. Сприяють оздоровленню та відпочинку в оздоровчих закладах дітей працівників навчального закладу, дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування, які є внуками працівників закладу.

7.18. З метою залучення працівників навчального закладу до регулярних занять фізкультурною та спортом:

- надають можливість для занять в спортивних залах, на спортивних майданчиках навчального закладу працівникам цих закладів та членам їх сімей;
- залучають позабюджетні та інші кошти для розвитку спортивно-масової роботи.

РОЗДІЛ VIII.
СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО
АДМІНІСТРАЦІЯ

8.1. Забезпечує належні умови для діяльності профспілкових комітетів, надання їм повної інформації з питань роботи навчальних закладів, в тому числі з питань оплати праці.

8.2. Надає приміщення для роботи виборного профспілкового органу профспілковому комітету закладу згідно зі ст.249 КЗпП України.

8.3. Згідно зі статтею 249 КЗпП України та статтею 42 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" забезпечує щомісячне і безоплатне перерахування на розрахунковий рахунок районної організації Профспілки членських профспілкових внесків із заробітної плати працівників у терміни, визначені цією цим договором (п 4.1).

8.4. Дотримується вимог державної статистичної звітності щодо підписання головою профспілкового комітету звіту за формою З-ПВ "Інформація про колективні договори".

8.5. Відповідно до ст. 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" надає на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу профспілкового комітету закладу, додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати.

8.6. Проводить колективні переговори, щодо своєчасного укладення колективного договору або внесенні до них змін і доповнень згідно із Законом України "Про колективні договори і угоди".

8.7. Відповідно до ст. 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" забезпечує щомісячне відрахування коштів профспілковій організації навчального закладу на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірі не менше 0,3% від фонду оплати праці згідно із укладеним між адміністрацією та профспілковою організацією договором.

8.8. Згідно зі статтею 252 КЗпП України:

- проводить зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборного профспілкового органу, лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є;

- членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх службових обов'язків, надає на умовах, передбачених колективним договором, 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 у роботі виборних профспілкових органів, але не менше як 3 години на тиждень.

8.9. Здійснює атестацію та комплектацію педагогічних кадрів навчального закладу відповідно до чинного законодавства та за участю профспілкової сторони.

8.10. Розглядає питання про встановлювати голові профспілкового комітету, що здійснює свої повноваження на громадських засадах, щорічну винагороду в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати) за активну і сумлінну працю із захисту прав та інтересів працівників.

8.11. Активізує співпрацю з профспілковим комітетом з питань соціально-економічного захисту працівників закладу.

- Вводять до складу атестаційної комісії, робочих та дорадчих органів представників профспілкового комітету.

- Створює умови для безперешкодного доступу до закладу освіти уповноважених профспілкових представників, органів виконавчої влади до компетенції яких відносяться питання прийняття рішень з питань у сфері соціально-трудових відносин.

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

ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ

8.12. Ініціює колективні переговори щодо підвищення ефективності колективно-договірної роботи, забезпечення виконання колективного договору.

8.13. Використовує кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу відповідно до чинного законодавства.

СТОРОНИ ДОГОВОРУ СПІЛЬНО

8.14. Сприяють виконанню зобов'язань Договору.

8.15. Розробляють та затверджують Положення про використання коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу (додаток № 5 до цього Договору).

8.16. Щорічно спільно організують проведення профспілкових уроків для учнів 9-11 класів з метою формування у них уявлення про місце і роль профспілок в сучасному суспільстві та підготовки молоді до трудового життя.

Директор
школи I-III ступенів № 276
Деснянського району міста Києва

Нелія ВЕРДИЧЕВСЬКА

25.11.2021р.

Голова профспілкового комітету
школи I-III ступенів № 276
Деснянського району міста Києва
Valentina MALSHOVA
Валентина МАЛШОВА

25.11.2021р.

Витяг із протоколу
зборів трудового колективу
школи I-III ступенів № 276
Деснянського району міста Києва
від 25.11.2021р

Присутні – члени трудового колективу (60 осіб)

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

Обговорення та прийняття колективного договору на 2021-2025 рр.

СЛУХАЛИ:

Директора школи Бердичевську Н.П., яка ознайомила членів колективу зі змістом та призначенням колективного договору.

СЛУХАЛИ:

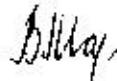
Голову профспілкового комітету Малінову В.І., яка ознайомила членів колективу з розділами:

- соціально- економічний захист працівників;
- правове забезпечення;
- оплата праці;
- охорона праці та безпека життєдіяльності працівників.

УХВАЛИЛИ:

Прийняти колективний договір на 2021-2025рр.

Голова ПК школи



Валентина МАЛІНОВА

ПОЛОЖЕННЯ
про виплату щорічної грошової винагороди
педагогічним працівникам

Керуючись Законом України «Про освіту», постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 р. № 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 частини першої статті 22 Закону України «Про позашкільну освіту», Порядком надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів навчальної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000р. № 898, з метою матеріального заохочення добросовісного виконання професійних обов'язків, творчої праці проводити виплату щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

Показники та розмір щорічної винагороди.

Щорічно грошова винагорода виплачується педагогічним працівникам школи крім тих, які працюють за сумісництвом.

Щорічно грошова винагорода надається педагогічним працівникам в розмірі до одного посадового окладу, крім доплат (перевірка зошитів, класне керівництво і т.д.) враховуючи такі показники:

- сумлінна праця, зразкове виконання службових обов'язків;
- відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни;
- активна участь у навчально – виховному процесі;
- творче ставлення до втілення в життя сучасних підходів освітянської справи.

Розмір щорічної грошової винагороди визначається на спільному засіданні профспілкового комітету та адміністрації навчального закладу і не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень. Працівникам, що мають неповне педагогічне навантаження грошова винагорода визначається згідно їх педагогічного навантаження.

Порядок надання щорічної грошової винагороди.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається на підставі наказу, а директору школи – за наказом вищестоящої організації.

Надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу на оплату праці.

Положення розглянуто на зборах трудового колективу і набуває чинності з дати затвердження.

Директор школи

Голова ПК школи



Handwritten signature

Handwritten signature

Надія БЕРДИЧЕВСЬКА

Валентина МАЛІНОВА

ВИТЯГ
із переліку з важкими і шкідливими умовами праці,
при виконанні яких здійснюється підвищення оплати

1 159. Роботи з хлоруванням води, з виготовленням дезінфікуючих розчинів, а також з їх використанням.

1 161. Роботи з використанням хімічних реактивів, а також з їх збереженням (складуванням).

1 164. Робота за дисплеями ЕОМ.

Примітка: Доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестацій робочих місць або оцінки умов праці осіб, безпосередньо зайнятих на роботах, передбачених Переліком і нараховується за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці.

На роботах з важкими і шкідливими умовами праці доплати встановлюються до 10 – 13 % посадового окладу (ставки).

Посада:

1. Лаборант каб. хімії, відповідно п. 1.161
2. Вчитель інформатики, відповідно п. 1.164

Директор школи

Голова ПК школи



Надія БЕРДИЧЕВСЬКА

Валентина МАЛІНОВА

**Положення про виплату матеріальної допомоги та
преміювання інших категорій працівників школи**

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002 р. та згідно підпункту «б» пункту 4 доповнено згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 1270 від 25.12.2002 р. надавати матеріальну допомогу на оздоровлення в сумі одного посадового окладу та преміювання відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці наступним працівникам:

1. Заступник з господарської роботи
2. Працівники бухгалтерії
3. Секретар
4. Бібліотекар

Директор школи

Голова ПК школи



Надія БЕРДИЧЕВСЬКА

Валентина МАЛІНОВА

**КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ ЩОДО ДОСЯГНЕННЯ
ВСТАНОВЛЕНИХ НОРМАТИВІВ БЕЗПЕКИ, ГІГІЄНИ ПРАЦІ
ТА ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА, ПІДВИЩЕННЯ ІСНУЮЧОГО РІВНЯ
ОХОРОНИ ПРАЦІ, ЗАПОБІГАННЯ
ВИПАДКАМ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ,
ПРОФЕСІЙНИМ ЗАХВОРЮВАННЯМ**

№ п/п	Назва заходів	Строки виконання
1.	Розробити інструкції з охорони праці	травень, квітень
2.	Обладнання кабінету безпеки життєдіяльності, придбання необхідних приладів, наукових посібників і т.д.	протягом року
3.	Провести заміри опору ізоляції електропроводки, заземлюючи пристроїв	листопад
4.	По результатам проведення замірів виконати роботи по доведенню електромережі, заземлюючи пристроїв згідно з вимогами Правил безпечної експлуатації електроустановок споживачів	до вересня
5.	Довести рівень освітлення робочих місць відповідно до санітарних норм	серпень
6.	Забезпечити наявність решіток на каналізаційних люках	серпень
7.	Обладнати захисні пристрої	серпень
8.	Закрити захисними ковпаками лампи денного освітлення	серпень
9.	В спортивному залі та на спортивних майданчиках перевірити обладнання згідно з вимогами	протягом року
10.	Обладнання спортивних залів, роздягалень та інших шкільних приміщень	протягом року
11.	Організувати ремонт підлоги з метою дотримання вимог безпеки	по можливості
12.		

Директор школи

Голова ПК школи



Надія БЕРДИЧЕВСЬКА

Валентина МАЛІНОВА

**Зменшення розміру
одноразової допомоги потерпілим
на виробництві**

Порушення з боку потерпілого, які були однією з причин нещасного випадку	Розмір зменшення одноразової допомоги
1	2
Виконання роботи в нетверезому стані, якщо цей стан було визначено причиною нещасного випадку і якщо сп'яніння потерпілого не було обумовлено застосуванням у виробництві технічними спиртами, ароматичними, наркотичними та іншими речовинами.	50%
Неодноразове свідоме порушення вимог нормативних актів про охорону праці, за яке раніше накладалося дисциплінарне стягнення, вилучався талон попереджень або документально засвідчувалося офіційне попередження.	50%
Первинне свідоме порушення вимог безпеки при обслуговуванні об'єктів і виконання робіт підвищеної небезпеки.	40%
Первинне свідоме порушення правил і поводження з машинами, механізмами, устаткуванням, виконання технологічних процесів і робіт, що не є об'єктами підвищеної небезпеки	30%
Невикористання наданих засобів індивідуального захисту, передбачених правилами безпеки, якщо це порушення було:	
Первинним	20%
Повторним	40%

Директор школи

Голова ПК школи



Надія БЕРДИЧЕВСЬКА

Валентина МАЛІНОВА

ПОРЯДОК
відсторонення працівників від роботи за перебування на
робочому місці в стані алкогольного сп'яніння:

1. Приводом від відсторонення від роботи осіб, які перебували на робочому місці в стані алкогольного сп'яніння є Закон України «Про внесення змін та доповнень стосовно трудового договору в Кодексі законів про працю в Україні (п. 16) від 19.01.1995 р. ст. 46 КЗпП «Відсторонення від роботи».

Відсторонення працівника від роботи роботодавцем здійснюється у випадку:

- появи на робочому місці в нетверезому стані або стані наркотичного сп'яніння;
- появи на робочому місці з остаточною ознаками алкогольного сп'яніння;
- відмови або відхилення від обов'язкових мед. оглядів або перевірки знань з питань охорони праці і протипожежної безпеки.

2. Наявність алкогольного чи наркотичного сп'яніння може оповістити тільки медичний працівник, який має право на проведення таких аналізів, в письмовій формі, на бланках, затверджених Мінздравом України.

3. Після отримання довідки, встановленого зразка про стан здоров'я працівника, приймається рішення про подальшу роботу або припинення роботи.

4. При відмові особи, яка підозрюється в алкогольному сп'янінні пройти медичний наркологічний контроль, повинен бути складений акт відсторонення від роботи керівником робіт за участю уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці. У акті зазначається час, з якого працівник був відсторонений від роботи та причини відсторонення. За період, протягом якого працівник був відсутній на робочому місці через алкогольне чи наркотичне сп'яніння, заробітна плата не нараховується.

5. У випадку сильного алкогольного чи наркотичного сп'яніння необхідно терміново викликати медичну допомогу працівнику, викликати медичну допомогу (103), повідомити сім'ї. В зв'язку з тим, що за його травмування на території підприємства відповідальність несе адміністрація, тому, працівник, який знаходиться в такому стані не повинен виконувати будь-яку роботу і знаходитися на робочому місці. У разі не відсторонення таких осіб від роботи і не видалення їх з території підприємства класифікується як неприйняття заходів щодо попередження виробничого травматизму.

6. Подальші заходи адміністративного впливу до порушників трудової дисципліни приймаються у встановленому порядку у відповідності з діючим законодавством.

Директор школи

Голова ПК школи



Надія БЕРДИЧЕВСЬКА

Валентина МАЛІНОВА

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПОСАД
ПРАЦІВНИКІВ З
НЕНОРМОВАНИМ РОБОЧИМ ДНЕМ
СИСТЕМИ МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ,
ЯКИМ МОЖЕ НАДАВАТИСЬ
ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА
(7 днів)**

1. Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.
2. Психологи, соціальні педагоги.
3. Бухгалтери, старші лаборанти, які мають вищу освіту.
4. Секретар-друкарка, бібліотекарі, педагоги-організатори.
5. Сестра медична.

Директор школи

Голова ПК школи



Надія БЕРДИЧЕВСЬКА

Валентина МАЛІНОВА

**НАДАННЯ ДОДАТКОВОЇ ВІДПУСТКИ
СЕСТРІ МЕДИЧНІЙ**

У зв'язку з введенням в штатний розпис по школі I-III ступенів № 276 Деснянського району м. Києва з 01.09.2015 р. посади сестри медичної передбачити надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю 7 календарних днів сестрі медичній (згідно додатку № 2 до Постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 12/90 у редакції Постанови КМ України від 13.05.2003 р. № 79).

Директор школи

Голова ПК школи



Надія БЕРДИЧЕВСЬКА

Валентина МАЛІНОВА

Прошито і пронумеровано _____ арк.
Директор школи _____
Г. Бодичевська

